



LAUREA

Vantaan kaupungin työllisyyspalveluiden
kuntouttavan työtoiminnan
Starttiryhmän käsikirja

• • • • •

Ristolainen, Merja

Laurea-ammattikorkeakoulu
Laurea Tikkurila

Vantaan kaupungin työllisyyspalveluiden
Kuntouttavan työtoiminnan Starttiryhmän käsikirja

Merja Ristolainen
Sosiaalialan koulutusohjelma
Opinnäytetyö
Joulukuu, 2010

Merja Ristolainen

**Vantaan kaupungin työllisyyspalveluiden
kuntouttavan työtoiminnan Starttiryhmän käsikirja**

Vuosi 2010

Sivumäärä 69

Tämä opinnäyte on toiminnallinen työ ja sen toteutukseen liittyvä laadullinen arviointitutkimus. Kehittämisprosessi paikantuu myös soveltaen toimintatutkimuksen kenttään. Arviointitutkimuksen keinoin kuvataan, analysoidaan ja arvioidaan Vantaan työllisyyspalveluiden kuntouttavan työtoiminnan starttiryhmätoimintaa ja sen sisällöllistä kehittämistä. Aiempien kokemusten ja työntekijöiltä kerätyn arviointitiedon pohjalta on laadittu Vantaan kaupungin kuntouttavan työtoiminnan Starttiryhmän käsikirja - opinnäytetyön toiminnallinen osa. Kehittämisprosessi ja arviointitutkimus ovat osa Vantaan työllisyyspalveluiden kehittämistyötä, vaikka varsinaista erillishanketta tai projektia tätä varten ei olekaan perustettu.

Kehittämistyön menetelminä käytettiin tavoite- ja prosessiarviointia. Arviointikysymysten avulla työelämän edustajilta kerättiin tietoa starttiryhmän käsikirjan sisällön rakentumisen tueksi. Palautteen keruun avulla arvioitiin käsikirjalle asetettujen tavoitteiden toteutumista. Lisäksi kuvattiin kehittämisprosessin etenemistä prosessiarvioinnin avulla toimintatutkimuksellista kehittämisajattelua hyödyntäen.

Opinnäytetyön teoreettisessa perusteluosassa tarkastellaan ensin pitkäaikaistyöttömyyttä ja aktivoivan sosiaalipolitiikan roolia työllisyyden hoitamisessa. Teoriataustassa käydään läpi kuntouttavaa sosiaalityötä ja empowerment -työskentelyä siinä sekä ryhmätoimintaa osallisuuden vahvistajana ja kuntouttavaa työtoimintaa kuntouttavan sosiaalityön menetelmä. Työssä tarkastellaan myös kuntouttavan työtoiminnan sisältöä ja merkitystä aktivoivan sosiaalipolitiikan keinona. Teoriaosuuden päätteeksi kuvataan, miten Vantaan kaupunki organisoitua toteuttaa kuntouttavaa työtoimintaa. Opinnäytetyön keskiössä on kuntouttavan työtoiminnan alkukartoitusryhmät eli starttiryhmät. Ryhmätoiminnalla on pyritty vastaamaan yhä lisääntyvään kuntouttavan työtoiminnan tarpeeseen ja tarjoamaan asiakkaille tarkoituksenmukaista ja työllistymistä edistävää kuntouttavan sosiaalityön mukaista palvelua.

Arviointitutkimuksen tulosten perusteella voitiin Starttiryhmän käsikirjan tavoitteiksi kirjata muun muassa seuraavia asioita. Sisällöltään käsikirjan toivottiin olevan informatiivinen paketti, jossa on tietoa kuntouttavasta työtoiminnasta, starttiryhmätoiminnasta siinä sekä aktivointisuunnitelmasta ja sen merkityksestä. Myös asiakkaan kohtaaminen, asiakaskasprosessin kuvaaminen sekä ryhmän tarjoama vertaistuki nousivat vastauksista työn teemoiksi. Käsikirjan nähtiin toimivan myös kehittämistyön ja toiminnan arvioinnin välineenä sekä vahvistavan ryhmänohjaajien osaamista. Palautteen ja arvioinnin perusteella voitiin todeta Starttiryhmän käsikirjan vastanneen erinomaisesti tavoitteisiinsa. Käsikirja kuvaa starttiryhmätoiminnan keskeisiä sisältöjä ja vastaa sille asetettuun tavoitteeseen informatiivisesta paketista, jossa on tietoa kuntouttavasta työtoiminnasta ja ryhmätoiminnasta sen osana. Käsikirjan voidaan palautteen perusteella todeta palvelevan tarkoitustaan toimia ryhmänohjaajan työn tukena ja uuden ohjaajan perehdyttämisen välineenä.

Avainsanat: työttömyys, kuntouttava sosiaalityö, kuntouttava työtoiminta, aktivointi, ryhmätyö, Starttiryhmän käsikirja

Merja Ristolainen

Vantaa Employment Services
Manual for rehabilitative employment activity start group

Year	2010	Pages	69
------	------	-------	----

This thesis is a functional work and qualitative evaluation research associated with its implementation. The development process can also be located in the field of activity analysis. By means of evaluation research this thesis describes, analyzes, and assesses the rehabilitative employment activity start groups function of the employment services of the city of Vantaa, from the point of view of developing its contents. Based on previous experience and the evaluation information collected from workers, a rehabilitative employment activity Start groups' manual has been drawn up in the city of Vantaa, which is the functional part of this thesis. The development process and evaluation research are parts of developing the employment services of the city of Vantaa, although the actual project for this purpose has not been established.

As methods of development, the evaluation of target and evaluation of the process have been used. The evaluation information of manual for the Start groups, which was collected from the workers' representatives, was used to support the content of the manual. Feedback surveys were used to evaluate the achievement of the objectives set out in the manual. In addition, the progression of the development process was described with process evaluation.

The theory of this thesis examines first long-term unemployment and the role of social policy in the activation of the employment duties. The theory deals with rehabilitative social work and empowerment work in it, group work as strengthening participation and rehabilitative employment activity as a method of rehabilitative social work. The theory also examines the content and significance of rehabilitative employment activity as part of social policy and activation. At the end of the thesis it is examined how Vantaa city's organization implements rehabilitative employment activity. The focus of this thesis is on the beginning survey groups of rehabilitative employment activity called start groups. The aim of start group function has been to respond to the increasing need and capacity to provide rehabilitative employment activity customers appropriate services to support their ways to employment with rehabilitative social work method.

On the basis of the results of the evaluation research the following things could be listed as the targets of the start group manual. The manual of the start group was wished to be a package of information which contains information about rehabilitative employment activity, activation planning and its significance and start group function. Also crucial to the customer, as well as the group, is to describe customer process, peer support offered by the group rose as themes from the responses. The manual was seen to work as an instrument of the development and assessment of the operation and to ameliorate the group leader's skills. The manual describes the essential content and matches the objective of being an information package, which contains information about rehabilitative employment activity and group function as part of it. It can be used as aid for start group function and as an instrument of new group leader training.

Keywords: unemployment, rehabilitative social work, rehabilitative employment activity, activation, group work, manual for the Start groups

Sisällys

1	Johdanto	5
2	Pitkäaikaistyöttömyys ilmiönä ja sosiaalisena ongelmana.....	10
3	Kuntouttava sosiaalityö.....	12
3.1	Empowerment kuntouttavassa sosiaalityössä	14
3.2	Ryhmätoiminta osallisuuden vahvistajana	17
4	Kuntouttava työtoiminta aktivoivan sosiaalipolitiikan keinona.....	19
5	Kuntouttava työtoiminta Vantaan työllisyyspalveluissa.....	21
6	Kehittämistoiminnan lähtökohdat, perustelut ja tutkimukselliset valinnat.....	24
6.1	Arviointitutkimus kehittämistyön välineenä.....	24
6.2	Arvioinnin tarkoitus ja tavoitteet	27
6.3	Arvioinnin kysymykset ja arvioinnin menetelmälliset valinnat	27
7	Arvioinnin toteutus	30
7.1	Tavoitteiden asettaminen Starttiryhmän käsikirjalle.....	33
7.2	Palautteen keruu Starttiryhmän käsikirjan sisällöstä	34
8	Arviointiaineiston ja arvioinnin tulosten esittäminen	35
8.1	Starttiryhmän käsikirjan tarkoitus ja tavoitteet.....	39
8.2	Starttiryhmän käsikirjan teemat ja sisältö	41
8.3	Starttiryhmän rakenne ja rytmitys.....	43
8.4	Starttiryhmätoiminnan kohdentaminen tietyille asiakasryhmälle.....	46
8.5	Palaute Starttiryhmän käsikirjan sisällöstä	48
9	Arvioinnin luotettavuus ja eettisyys.....	51
10	Pohdinta	54
	Lähteet	62
	Kuvat	65
	Taulukot	65
	Liitteet.....	66
	Liite 1. Tavoitearviointi kysymykset työelämän edustajille	66
	Liite 2. Palautekysely starttiryhmän käsikirjan sisällöstä	67
	Liite 3. Asiakaspalautteen vastausten graafinen kuvaus	68
	Liite 4. Tutkimuslupa.....	69
	Liite 5. Kuntouttavan työtoiminnan starttiryhmän käsikirja	

1 Johdanto

Raunion (2006) mukaan yhteiskuntapoliittisesta näkökulmasta tarkasteltuna paras lääke syrjäytymiseen ja tästä johtuviin ongelmiin on työteon kautta tapahtuva yhteiskuntaan integroiminen. Sosiaalityöltä odotetaan omaa panostusta ja roolia tässä tehtävässä. Käytännössä työelämään integroiminen tarkoittaa työttömien ja erityisesti pitkäaikaistyöttömien aktivoimista työelämään.

Työnteolla integroiminen sopii suomalaiseen kulttuuriin ja yhteiskuntaa. Olemmehan kansakuntana ylpeitä ja tunnettuja ahkeruudesta ja kovan työnteon mentaliteetista. Yhteiskunnan jäseniä arvotetaan hyvin pitkälle työnteon ja suoritusten kautta. Työtä tekevä ihminen on merkittävä ja tärkeä. Hän myös kartuttaa valtion yhteistä kassaa, jolla hyvinvointivaltiota on rakennettu, ja jolla sitä ylläpidetään. Työttömyys edustaa päivänvastaista. Se on kulueränä yhteisessä kassassa.

Työelämään integroimisessa tarvitaan sekä yleisiä yhteiskunnallisia ja talouspoliittisia toimenpiteitä että kuntouttavia ja yksilöllisiä menetelmiä. Muun muassa sosiaaliturvan uudistamista pohtivan SATA-komitean jäsenet ovat ottaneet kriittisesti kantaa vuoden 2009 alussa jättämässään esityksessä aktivointipolitiikkaan, työnteon kannustavuuteen ja riittävän perustoimeentulon turvaamiseen. Komitean keskeisenä ajatuksena oli kannustaa ihmisiä työnteoon ja oman elämänhallintaan. (Hiilamo & Hiila.) Työllisyyttä tukeva talouspolitiikka ja rakenteellisen työttömyyden vähentämiseen tähtäävät toimenpiteet erilaisten kuntouttavien ja räätälöityjen toimien avulla mahdollistavat ja tukevat vaikeasti työllistettävien työelämään integroimista. Työn tekeminen sosiaaliturvan varassa elämistä kannattavammaksi ja houkuttelevammaksi vaihtoehdoksi on myös edellä mainittujen toimenpiteiden lisäksi ensisijainen keino vähentää köyhyyttä ja syrjäytymistä. (Raunio 2006: 84.) Tämä vaatii asenteellista muutosta ja työn tekemisen merkityksen löytämistä muutoinkin kuin parempana toimeentulona.

Työllisyyden lisäämiseen ja työttömyyden vähentämiseen on pyritty vaikuttamaan passiivisen ja aktiivisen työvoimapolitiikan keinoin. Passiivisen työvoimapolitiikan lähtökohtana on ollut taata taloudellinen perusturva työttömyyden aikana lähes vastikkeetta. Käytännössä tämä on merkinnyt sitä, että työttömyysturvan saamiselle on riittänyt virallisesti ilmaistu halu työllistyä eli ilmoittautuminen työmarkkinoiden käyttöön. Työllistymistä on pyritty edistämään muun muassa julkisella työnvälityksellä sekä ammatinvalinnan ja urasuunnittelun palveluilla. Aktiivinen työvoimapolitiikka tarjoaa taloudellisen tuen lisäksi mahdollisuuden tai velvollisuuden osallistua erilaisiin työllistymistä edistäviin aktivointitoimenpiteisiin. Aktivoinnin tavoitteena on ollut täystyöllisyys, joka ideaalimallista huolimatta ei ole harjoitetuilla politiikoilla toteutunut. Tästä huolimatta on aktivoinnilla ja aktivoivalla

työvoimapolitiikalla edelleen vakiintunut asema työllisyyden edistämisessä ja työttömyyden ehkäisyssä sekä vähentämisessä. (Parpo 2007: 24-25.)

Työvoimapolitiikan rinnalle nousi 1990-luvun laman myötä myös sosiaalipoliittiset ratkaisut työllisyyden edistämisen ja työttömyyden hoidon keinoiksi. Keskeiseksi linjaksi aktivointipoliitikassa on vuosituhannen vaihteesta lähtien muodostunut aktivointi yhteistyössä sosiaalitoimen ja työhallinnon kesken (Telen 2007: 13). Aktivointitoimenpiteisiin on entistä enemmän sisällytetty sosiaalipoliittisia elementtejä ja työhallinnon lisäksi sosiaalitoimen mukaantuloa on vahvistettu. 2000-luvun alussa aktivointia uudistettiin muun muassa kuntouttavan työtoiminnan avulla ja sosiaalitoimen ja sosiaalityön rooli aktivoinnissa vahvistui entisestään. Lain kuntouttavasta työtoiminnasta (189/2001) voimaantulon myötä on yhä konkreettisemmin ymmärretty, mistä työllistymisen esteissä on kysymys. Tarvitaan keinoja puutteellisten sosiaalisten taitojen ja alhaisen terveydentilan kohenemiseen sekä tukea elämänhallinnan taitoihin. (Parpo 2007: 26.)

Sosiaalityön rooli työttömyyden hoidossa ei ole ongelmaton. Sosiaalityö on aina yhteydessä yhteiskunnallisiin muutoksiin ja niiden tuomiin haasteisiin. Työllisyyden edistäminen ei edusta perinteistä sosiaalityön eetosta ja kenttää, vaikka sen rooli aktivoivassa sosiaalipoliitikassa onkin kiistanalainen ja merkittävä tuoden jätkeiden työllistämistoimenpiteiden rinnalle ja tueksi sosiaalisen kuntoutuksen elementin. (Telen 2007: 20-21.) Aktivointiin liittyy myös ristiriitoja. Toiselle aktivointi voi merkitä todellista mahdollisuutta työelämään tai sitä kohti, kun taas toiselle se voi näyttäytyä yhteiskunnan kontrollina ja normittamisen keinona, joka pahimmillaan vaikuttaa negatiivisesti ihmisen elämäntilanteeseen (Telen 2007: 14).

Kuntoutuksen käsitteen laajeneminen sisältäen myös sosiaalisen ulottuvuuden avasi tietä sosiaalityön kehittämisessä kohti kuntouttavaa sosiaalityötä, jonka tavoitteena on syrjäytymisen ehkäisy sekä syrjäytymiskiirteen katkaisu. Fyysisen ja psyykkisen vajaakuntoisuuden ohella on sosiaalinen syrjäytyminen ja sen uhka sekä työttömyys seurannaisilmiöineen liitetty kuntouttavan sosiaalityön kenttään. Samaan aikaan meillä vaikuttanut aktiivinen sosiaalipoliitiikka on korostanut sosiaalipoliittisia ratkaisuja ja toimenpiteitä työttömien henkilöiden tukemiseksi, kuntouttamiseksi ja aktivoimiseksi takaisin työelämään. Nämä kaksi ajatussuuntausta - kuntoutuksen käsitteen laajeneminen ja aktiivinen sosiaalipoliitiikka - ovat vaikuttaneet siihen, miten kunnallinen sosiaalityö on alkanut hakea kuntouttavan sosiaalityön toimintatapaa ja menetelmiä. (Liukko 2006: 7.)

Perussosiaalityössä kuntouttavan sosiaalityön lähtökohta on työttömyys ja syrjäytymisen uhka (Liukko 2006: 44). Kuntouttava työtoiminta on yksi pitkäaikaistyöttömyyden hoitoon käytettyä kuntouttavan sosiaalityön menetelmä. Kuntouttavaan työtoimintaan päädytään siinä vaiheessa, kun sosiaali- tai työllisyystoimen asiakas ei ole muilla työllistämiskeinoilla työllistettävissä tai autettavissa kohti työelämää lisäämällä ja kehittämällä hänen työelämävalmiuksiaan. Kuntouttavan työtoiminnan tavoitteena on kuntouttavan sosiaalityön mukaisesti

asiakkaan elämänhallinnan tukeminen, valtaistuminen ja voimavaraistuminen sekä luoda, ylläpitää ja palauttaa omaehtoista itsenäistä selviytymistä, hyvän elämänlaadun edellytyksiä ja täysivaltaista kansalaisuutta. Kuntouttava työtoiminta paikantuu ja kohdentuu myös syrjäytymisen ennaltaehkäisyyn ja syrjäytymiskiirteen katkaisuun. (Kananoja ym. 2007: 124.)

Toiminta, jota aiemmin toteutettiin pitkälti järjestöjen, koulutusorganisaatioiden, kuntoutuslaitosten ym. toimijoiden projekteissa irrallaan peruspalveluista, on vähitellen tullut osaksi julkisten peruspalvelujen käytäntöjä. Viimeisen kymmenen vuoden aikana on kehitetty sosiaalityön menetelmiä, organisaatioita, palvelujärjestelmää ja poikkihallinnollista yhteistyötä sekä lainsäädäntöä palvelemaan työllistymistä tukevia ratkaisuja. Nykyisin sosiaalityö ja sen ammattilaiset ovat keskeisessä roolissa arvioimassa asiakkaiden työllistymisedellytyksiä ja mahdollisuuksia yhteistyössä muiden paikallisten työllistymistä tukevien toimijoiden kanssa. Kuntouttava sosiaalityö on asiakkaan tukemista työllistymisen esteiden poistamisessa sekä tukemista ja ohjaamista työllistymispolun eri vaiheissa ja usein myös itse työllistymisessä ja työssäolossa. (Tuusa 2005: 6.) Työvoiman palvelukeskuksissa yhdistyvät nämä eri toimijat: työvoimahallinto, sosiaalitoimi, terveystoimi ja kansaneläkelaitos.

Sosiaalityön nähdään olevan muutostyötä, joka kohdistuu pääsääntöisesti sellaisiin prosesseihin, joissa kyseessä on asiakkaan monisyinen tai moniongelmainen tilanne, ja joissa ei saada riittävää muutosta aikaan peruspalveluilla. Kuntouttava sosiaalityö aikuissosiaalityön menetelmänä pyrkii muutokseen ihmisen ajattelu- ja toimintamalleissa. Verkostoituminen muiden työllistymistä tukevien toimijoiden kanssa on yksi keskeisiä menetelmiä kuntouttavassa sosiaalityössä. Kuntoutuksen perusteiksi on alettu vähitellen nähdä myös työkyvyn heikkenemisen uhka tai vakavan sosiaalisen syrjäytymisen uhka. Kuntoutuksen tavoitteena on aina ihmisen tai ihmisryhmien elämäntilanteen muutos, parempi tulevaisuus. (Tuusa 2005: 37.)

Kuntouttava työtoiminta on sosiaalihuoltolain (710/1982) 17 § alainen uusi palvelumuoto sosiaalipalvelujärjestelmässä. Laki kuntouttavasta työtoiminnasta (189/2001) säädettiin 2001 ja lakimuutos astui voimaan 1.1.2010. Muutoksen myötä kuntouttavan työtoiminnan ikärajavaikeus poistui, ja kuntien on tarjottava kuntouttavaa työtoimintaa kaikille pitkään työttöminä olleille henkilöille. Aikaisemmin velvoite on koskenut alle 25-vuotiaita pitkäaikaistyöttömiä. Lakimuutos perustui sosiaaliturvan uudistuskomitean eli SATA komitean esitykseen.

Kuntouttava työtoiminta on toimintaa, jolla kunnat voivat vaikuttaa siihen, miten vaikeasti työllistyviä asiakkaita voidaan saada pois passiivisen työmarkkinatuen piiristä ja palaamaan aktiivisiksi työnhakijoiksi. Kuntouttavasta työtoiminnasta on tullut aktivointipolitiikan tärkein toimenpide. Työmarkkinatukiudistuksen yhteydessä kuntouttavan työtoiminnan merkitys korostui, koska se muuttui aktiivitoimenpiteeksi, joka vaikuttaa valtion ja kunnan maksamiin työmarkkinatuen maksuosuuksiin. (Luhtasela 2009: 6.)

Pitkäaikaistyöttömät tarvitsevat yleensä useita erilaisia, työllistymistä edistäviä aktivointitoimenpiteitä. Määrän sijaan tulisi kiinnittää huomiota laatuun eli toimenpiteiden vaikuttavuuteen siitä, miten ne edistävät työllistymistä. Psykososiaalisella kuntoutuksella on merkittävä rooli vaikeasti työllistettävien tilanteen parantamisessa. (Kuntatiedon keskus.) Kuntouttavan työtoiminnan starttiryhmit tarjoavat psykososiaalista kuntoutusta ja tukea elämäntilintaan. Ryhmäjakson aikana on mahdollisuus pysähtyä arvioimaan omaa elämäntilannetta ja etsiä omia voimavaroja muutokseen kohti työllistymistä. Ryhmien tarjoama vertaistuki on merkittävä sosiaalisen kuntoutumisen elementti. Kaikkien kohdalla tämä ei kuitenkaan merkitse polkua kohti työelämää, vaan varteenotettavana vaihtoehtona saattaa olla myös eläkeselvittely. Vaikeimmin työllistettävien sosiaalinen työkyvyttömyys olisi tunnustettava ja turvattava eläkepäätöksellä heidän perustoimeentulonsa. Näin rajalliset voimavarat saadaan kohdennettua niiden tukemiseen, joilla on mahdollisuus kuntouttavien toimien jälkeen työllistyä. (Kuntatiedon keskus).

Vantaan kaupungin työllisyyspalveluiden järjestämä starttiryhmitoiminta on kuntouttavan työtoiminnan alaista toimintaa ja sen reunaehdot määrittävät kuntouttavasta työtoiminnasta asetetun lain mukaan. Ryhmä kokoontuu kuntouttavan työtoiminnan minimijakson mukaisesti kolmen kuukauden ajan yksi tai kaksi kertaa viikossa. Laki velvoittaa osallistumaan toimintaan silloin, kun se on asiakkaan aktivointisuunnitelmaan kirjattu. Lain henki on kuitenkin asiakasta eteenpäin vievä. Starttiryhmien tavoitteena on tarjota osallistujille yksilöllistä psykososiaalista tukea oman elämäntilanteen ja mahdollisuuksien kartoittamiseen. Ryhmämuotoinen työskentely on yksi kuntouttavan sosiaalityön menetelmä ja mahdollistaa sosiaalisen kuntoutuksen kanavan ja vertaistuen tarjoamisen osallistujilleen.

Tämän toiminnallisen opinnäytteen ja siihen liittyvän arviointitutkimuksen tarkoituksena on kuvata ja arvioida Vantaan kaupungin työllisyyspalveluiden kuntouttavan työtoiminnan starttiryhmien toimintaa sen sisällöllisestä, tuotettavan Starttiryhmän käsikirjan näkökulmasta. Opinnäytetyö on kaksiosainen. Ensimmäinen osa kuvaa arviointitutkimuksen lähtökohtia, menetelmällisiä valintoja ja aineiston analysointia sekä tuloksia. Ennen varsinaisen toimintatutkimuksellisen kehittämisprosessin kuvausta työn alkuun sijoittuu teoreettisen viitekehyksen tarkastelu. Kaikella toiminnalla on teoreettinen ja toiminnallinen viitekehys ja arvioinnin tuloksena on pyritty kuvaamaan starttiryhmitoiminnan kontekstia sekä teorian tiedon että organisaation toiminnan näkökulmasta. Kuntouttava työtoiminta paikantuu kuntouttavan sosiaalityön viitekehykseen ja toimintaa ohjaa ja raamittaa myös laki kuntouttavasta työtoiminnasta. Teoreettinen tausta etenee kuntouttavan sosiaalityön tarkastelun kautta empowerment työskentelyyn ja ryhmätoiminnan pohdintaan osallisuuden vahvistajana. Arviointitutkimuksen lähtökohtia on lähestytty myös tarkastelemalla pitkäaikaistyöttömyyttä ilmiönä ja sosiaalisena ongelmana sekä aktivoinnin merkitystä työllisyyspolitiikan ja sosiaalipolitiikan menetelmänä. Työssä tuodaan esille kuntouttavan työtoiminnan merkitys aktivoivan sosiaalipolitiikan keino-

na ja kuntouttavan sosiaalityön menetelmä pitkäaikaistyöttömien sosiaalisten ongelmien ratkaisupyrkimyksissä. Starttiryhmät ovat uusi toiminnan muoto ja innovaatio Vantaan työllisyyspalveluiden palveluvalikossa, jolla pyritään vastaamaan vaikeasti työllistettävien sosiaaliseen kuntoutukseen ja työllistymisen tukemiseen.

Toinen osa on opinnäytteen toiminnallinen osuus - tuotos - eli kuntouttavan työtoiminnan Starttiryhmän käsikirja. Starttiryhmän käsikirja on rakentunut arviointitutkimuksen tuottaman tiedon pohjalta. Käsikirja on ensisijaisesti tuotettu palvelemaan starttiryhmien kanssa toimivia sosiaalialan ammattilaisia. Starttiryhmän käsikirjan tarkoituksena on toimia ryhmänohjausten sekä toimintaan perehdyttämisen tukena.

2 Pitkäaikaistyöttömyys ilmiönä ja sosiaalisena ongelmana

Pitkäaikaistyöttömyyden taustalla on sekä yhteiskunnallisia, rakenteellisia että yksilökohtaisia tekijöitä. Työvoimapolitiisessa keskustelussa rakenteellinen työttömyys määritellään työttömyydeksi, joka ilmenee pitkäaikaisena ja toistuvana työttömyytenä. Lisäksi työvoimapolitiikan tukitoimenpiteiltä työttömäksi jääneet ja näissä jatkuvasti kiertävät asiakkaat lasketaan mukaan vaikeasti työllistyviin. Rakenteellinen työttömyys määritellään myös ilmiöksi, jossa työttömille ei ole tarjolla sopivaa työtä avoimilta työmarkkinoilta, vaikka työtä yleisesti olisi-kin tarjolla. Nosteessa olevat alat kärsivät työvoimapolusta ja samaan aikaan toisilla aloilla on paljon työttömyyttä. (Telen 2007: 9.) Rakenteellisena tekijänä työttömyydessä merkittävä sijansa on tämän hetken taloudellisella taantumalla ja sitä kautta työpaikkojen vähenemisellä. Myös työmarkkinoiden rakenteet muuttuvat ja tiettyjen ammattialojen poistuminen teknologian kehityksen myötä vaikuttaa tarjolla olevan työn määrään. Yksilön tasolla ongelmaksi on muodostunut se, että työelämän vaatimukset ovat sellaisia, että niihin pystyy vain osa työttömistä työnhakijoista vastaamaan.

Työttömyyteen vaikuttaa oleellisesti työvoiman kysynnän ja tarjonnan epäsuhta osaamistason vaatimuksiin ja kannustavuuteen nähden. Yhteiskunnallisella tasolla ilmiöstä puhutaan rakennetyöttömyytenä ja työllisyysohjelmien tavoitteena on pyrkiä vaikuttamaan nimenomaan rakenteelliseen työttömyyteen. Yksilön tasolla tarkasteltuna rakenteellisuus merkitsee työttömyyden pitkittymistä, toistuvia työttömyysjaksoja ja työvoimapolitiittisia toimenpiteitä. (Liukko 2006: 44-46.)

Pitkäaikaistyöttömyys voidaan jakaa kolmeen ryhmään sen perusteella, millaisilla toimenpiteillä ennakoitaan löydettävän ratkaisu työttömän tilanteeseen. Kevyillä tukitoimenpiteillä työllistyvät olosuhdetyöttömät, joiden pitkäaikainen työttömyys on etupäässä olosuhteiden pakosta johtuvaa. Oman ammattialan työllisyystilanteen heikkeneminen tai peräti alan poistuminen työmarkkinoilta ovat tyypillisiä olosuhdetyöttömyyteen vaikuttavia tekijöitä. Pitkittyneesti työttömien vaikeudet ovat kasaantuneet ja työllistyminen on vaikeaa. Työttömyys on kehittynyt pitkäaikaiseksi iän, ammattitaidon jälkeenjääneisyyden ja mahdollisesti mielenterveys- ja päihde- ym. ongelmien vuoksi. Tähän ryhmään kuuluvat tarvitsevat usein intensiivistä tukea, ammatillista koulutusta ja usein myös kuntouttavia toimenpiteitä. Paluu työelämään on heidän kohdallaan mahdollista vasta tukitoimenpiteiden jälkeen ja asiakaspolku kulkee useamman aktivointitoimenpiteen kautta. Vaikeimmin työllistyvät muodostavat kolmannen ryhmän. Heidän kohdallaan syrjäytyminen ja yhteiskunnan ulkopuolelle asettuminen ja joutuminen ovat todellisuutta ja yksiselitteisenä esteenä työllistymiselle. Ryhmään kuuluvien työttömyys on kestänyt kauan, jopa 5 - 10 vuotta. Työttömyyden pitkittymisen ohella muut elämän vaikeudet, päihde- ja mielenterveysongelmat sekä sairaudet ovat syventyneet. Pitkittynyt, kroonistunut, työttömyys aiheuttaa usein myös menetyksiä, joilla on merkittävä vaikutus.

tus ihmisen hyvinvointiin. Näitä ovat avioero, perheen ja asunnon menetys. Tämän ryhmän työllistyminen on epätodennäköistä ja sosiaalityön ensisijainen tehtävä onkin perustoimeentulon turvaaminen ja arkielämässä selviytymisen tukeminen. (Raunio 2006: 84-85.)

Tilastojen mukaan pitkäaikaistyöttömien määrä kääntyi laskuun 2000 - luvulla. Toisaalta taas tämän pienen ryhmän työttömyys on pitkäkestoisempaa ja johtaa ennen pitkään tilanteeseen, jossa ainut realistinen tavoite on työkyvyttömyyseläke. Osa pitkäaikaistyöttömistä on sellaisessa tilanteessa, ettei heitä voida millään kuntouttavilla ja aktivoivilla toimenpiteillä palauttaa työelämään ja ainoa yhteiskuntaan integroiva toimenpide on eläkepäätös. (Raunio 2006: 85).

Aktivoinnin ja aktiivisen sosiaalipolitiikan haasteena on se, että työvoiman osaaminen ei vastaa työelämän tarvetta. Syrjäytymiskierre voi saada alkunsa oman ammattialan muuttuessa tarpeettomaksi. Työttömyyteen ongelmana liittyy aina muitakin työllistymistä hankaloittavia tekijöitä. Työllistymisen esteiksi voi muodostua yksilölliset ongelmat ja vaikeudet, jotka työttömyyden myötä kasaantuvat ja voimistuvat. On vaikea sanoa, missä määrin työttömyys aiheuttaa tai vaikeuttaa yksilöllisiä ongelmia. Nähtävissä on kuitenkin, että työttömyys on merkittävä syrjäytymisuhan ja -kierteen aiheuttaja. (Liukko 2006: 45.)

Taloudellisen kasvun taantuman vaikutus niin kansallisella kuin globaalillakin tasolla näkyy työllistämässä ja työllistymisessä. Työpaikkoja on vähemmän tarjolla ja työttömien määrä lisääntyy. Ja samaan aikaan työttömyysjaksot pitkittyvät lisäten syrjäytymisen riskiä. Tällä hetkellä ollaan huolissaan työttömyysasteen nopean kasvun ohella nimenomaan vaikeasti työllistettävien määrän lisääntymisestä sekä nuorten työttömyyden kasvusta. Vaikeasti työllistettävien kohdalla ratkaisuna tulisi muun muassa kehittää sosiaalisesti joustavia työpaikkoja, joissa tarjolla on avustavia työtehtäviä ja joissa ei tarvitse olla täysin työkykyinen tehdäkseen työtä. (Sosiaalibarometri 2010: 54, 75.)

Koko maan työttömyysaste elokuussa 2010 oli 9,6 %, mikä tarkoittaa työ- ja elinkeinotoimiston tilastoissa 256 800 työtöntä työnhakijaa. Kaiken kaikkiaan työnhakijoina oli noin puoli miljoonaa suomalaista. Määrä on 100 000 enemmän kuin vuonna 2009. Tähän lukemaan sisältyvät myös työelämässä olevat ja tukitoimin työllistetyt työnhakijat.

Vuoden takaiseen tilanteeseen nähden tilastojen valossa tilanne näyttäisi muuttuneen hieman parempaan suuntaan. Työttömien työnhakijoiden määrä on hieman laskenut. Vuosi sitten heitä oli 12 700 enemmän. Tarjolla olevien uusien työpaikkojen määrä on kasvanut vuoden takaisista luvuista 10 000:lla ja työvoimapolitiittisin toimenpitein on työelämään sijoitettuna 7000 henkilöä enemmän kuin vuosi sitten. Samaan aikaan on kuitenkin vaikeasti työllistettävien määrä kasvanut. Yli vuoden työttömänä olleiden määrä on kasvanut 15 900 työnhakijalla, ollen yhteensä 57 000. Yli kaksi vuotta työttömänä olleiden osuus on 16 700, Tämän ryhmän

määrä on myös hieman noussut. (Työllisyyskatsaus, elokuu 2010.) Taantuman aikana yli vuoden työttömänä olleiden määrä on kasvanut tasaisesti ja sen arvioidaan vuoden 2011 aikana kasvavan 60 000:een (Elonen & Sutinen 2010).

3 Kuntouttava sosiaalityö

Sosiaalityö on yhteiskunnallista toimintaa, jonka tavoitteena on kansalaisten hyvinvoinnin turvaaminen ja edistäminen (Sipilä 1996). Sosiaalityön keskiössä on aina ollut ihmisten auttaminen. Sosiaalityön yhteiskunnallinen tehtävä on auttaa ja edistää ihmisarvoisen elämän edellytyksiä siellä missä ne puuttuvat (Särkelä 2001). Sosiaalityön kohteena ovat asiat, tapahtumat ja elämäntilanteet, joiden kanssa ihminen pyrkii selviytymään. Kohteena ei siis ole ihminen itsessään. Sosiaalityön määritellään olevan aikaansa ja paikkaansa sidottua toimintaa, joka elää vuorovaikutussuhteessa ympäröivään maailmaan. (Raunio 2009).

Sosiaalityön erityispiirteenä nähdään marginaaleihin kiinnittyminen ja huomion kohdistaminen ihmisten, ihmisryhmien ja yhteiskunnallisten organisaatioiden ja rakenteiden välisiin suhteisiin ja näiden suhteiden tuottamiin ilmiöihin (Hokkanen 2009: 316).

Sosiaalityö on edellyttänyt uudenlaisen osaamisen kehittämistä aikakautensa yhteiskunnallisen tilanteen ja kansalaisten tarpeiden sanelema. Kehittyessään auttamistyöstä ammatilliseksi sosiaalialan toiminnaksi 1900-luvun alkupuolella, auttamistyö on tarvinnut sekä tuottanut tietoa ammattikäytännöistä. Kehitykselle on ollut tyypillistä, että pidemmällä aikavälillä erilaisten orientaatioiden painotukset kertautuvat juonteina syklimäisesti yhteiskunnallisideologisten virtausten mukana. Sosiaalityön lähestymistavat ja keinovalikoimat ovat osin uusiutuneet ja kunkin ajan vaatimusten pohjalta rakentuneita sovelluksia (Tuusa 2005: 27). Sosiaalityöllä on vahva sidos yhteiskuntaan ja sen muutoksiin. Sen perustehtävä vastata ihmisten avuntarpeisiin korostui erityisesti 1990 - luvulla. Rakennetyöttömyyden mukanaan tuomat uudenlaiset ongelmat heijastuivat monin tavoin hyvinvointipalvelujen rakenteisiin ja työskentelyn lähestymistapoihin. (Tuusa 2005: 28.) Ongelmakeskeisyyden tilalle kehittyi voimavaroihin keskittyvä ratkaisukeskeinen lähestymistapa, jossa korostuu asiakkaan rooli oman elämänsä asiantuntijana. Asiakas nähdään yhdenvertaisena toimijana työntekijän rinnalla. Asiakkaan elämäntilanteen ratkaisemiseen ja edistämiseen tarvittava tieto ja valta eivät ole yksin työntekijän halussa. Keinoja ja ratkaisuja etsitään yhdessä, ikään kuin kumppaneina, yhteisen asian äärellä. Tämän päivän sosiaalityössä painottuu valtaistamisen näkökulma ja asiakkaan voimaantuminen työn tavoitteena. (Särkelä 2009, Liukko 2010)

2000 - luvulla kunnallisia sosiaalipalveluja on alettu organisoida ja järjestää niin sanotun elämäntilanteen mukaisesti. Palveluvalikossa lapsuuden, nuoruuden, aikuisuuden ja vanhuuden palvelut on eriytetty toisistaan. Lastensuojelu on ollut perinteisesti vahva sosiaalityön alue ja rinnalle on noussut myös gerontologinen sosiaalityö elämäntilanteen toiseen päähän. Väliin jää-

vä aikuisuus ja sillä kentällä tehtävä sosiaalityö on alkanut myös profiloitua. Toimeentulokityö ei enää sinällään riitä kuvaamaan aikuissosiaalityötä, vaan kuntouttavan sosiaalityön ja sosiaalisen kuntoutuksen menetelmät ja työorientaatiot ovat keskeisiä aikuissosiaalityön välineitä toimeentulokityön ohella. (Jokinen & Juhila 2008: 7-8.)

Aikuissosiaalityön muotoutuessa 2000- luvun sosiaalityön kehityksen syklissä, on myös kuntouttavia toimia alettu toteuttaa peruspalveluissa ja sosiaalityössä. Tarve kuntouttaviin toimiin on paikannettu aikaisemminkin muun muassa 1990 - luvun laman aikana ja sen vaikutuksissa. Kuntoutus ja kuntouttavat toimet toteutettiin silloin erityispalveluina niin sosiaali- kuin terveyspalveluissa. Käsitteenä kuntouttava sosiaalityö juurtui sosiaalityön kieleen ja termeihin 2000 - luvun puolella. Siitä mitä kuntouttava sosiaalityö tai sosiaalinen kuntoutus tarkoittaa, ei voida vetää tarkkarajaisia päätelmiä ja sisältöjä. Tämä johtuu sen lyhyestä kehityskaaresta. (Liukko 2006).

Kuntoutus on perinteisesti määritelty ja jaoteltu lääkinälliseen, ammatilliseen, kasvatukselliseen ja sosiaaliseen kuntoutukseen. Tämä on jäsenystapana perinteinen ja kuvaa lähinnä kuntoutuksen toimintalojkoja ja pääasiallisia keinoja, joita käytetään tavoitteiden saavuttamiseksi. Kuntouttava sosiaalityö aktivointi- ja työllistämispalveluissa kytkeytyy tässä jäsenyksessä vahvimmin ammatilliseen ja sosiaaliseen kuntoutukseen. (Tuusa 2005: 32). Sosiaalinen kuntoutus on ensisijaisesti kytkeytynyt vamman, vian tai sairauden hoitoon ja näihin liittyvään syrjäytymisen ennaltaehkäisyyn. Sosiaalitoimen kuntoutustoiminta on painottunut vammaispalveluihin ja päihdehuoltoon. 1990 - luvun taantuman myötä on kuntoutus ymmärretty laajemmin fyysisen ja psyykkisen vajaakuntoisuuden hoitamisen lisäksi toiminnaksi, joka huomioi työttömyyden seurausilmiöt ja sosiaalisen syrjäytymisen. (Kananoja ym. 2007: 124.)

Kuntouttava sosiaalityö on perustaltaan muutostyötä, jossa tuetaan asiakkaan itsenäistä selviytymistä sekä elämänhallintaa ja estetään syrjäytymistä. Tavoitteena on muutos asiakkaan ajattelu- ja toimintatavoissa. Sosiaalityön areenoita ja ulottuvuuksia tulee tarkastella laajemmin niin yksilön, yhteisön kuin yhteiskunnan tasolla. Kuntouttava sosiaalityö pyrkii muutokseen sekä ihmisten elämässä että heidän ympäristössään ja yhteiskunnassa. (Kananoja ym. 2007: 124.)

Kuntouttavassa sosiaalityössä korostuu kokonaisvaltaisuus ja yhteiskunnallinen näkemys työllistymisen problematiikkaan. Asiakastyön näkökulma painottuu työllistymisen esteisiin ja niiden ratkaisuihin. (Tuusa 2005: 2.) Vaikka työllistymisen on syytä olla osana kuntouttavan sosiaalityön suunnitelmaa, vaarana on, että se painottuu liikaa ja dominoi asettumalla asiakastyön tavoittelustalla etusijalle. Työn vaikutus ihmisen hyvinvointiin nähdään merkittävänä ja kiistattomana tekijänä. Kuitenkaan työllistyminen ei saisi olla ainoana ihmisen hyvinvointia kohentavan toimenpiteenä kuntouttavan sosiaalityön suunnitelmassa.

(Liukko 2006: 80.) Toisinaan asiakkaan tilanne saattaa vaatia kuntoutumista usealla elämän alueella ennen kuin asiakkaalla on voimavaroja ja mahdollisuutta hyötyä aktivoivista ja työllistymiseen tähtäävistä toimenpiteistä.

Kuntouttavan työtoiminnan lain tarkoitus on ehkäistä syrjäytymistä, ei niinkään työttömyyttä. Jos näin ei olisi, toimisi lain henki syrjäyttävänä mekanismina jättäen ne henkilöt kuntoutuksen ja kuntouttavan sosiaalityön ulottumattomiin, joilla ei ole työllistymismahdollisuuksia esimerkiksi pysyvästi heikentyneen toimintakyvyn takia. Kuntouttavan sosiaalityön työllistämiseen liittyvänä tavoitteena voidaan paikantaa työllistymisedellytysten parantaminen niin yksilön tasolla kuin sosiaalisella tasolla. Työllistymisen edellytysten parantaminen linkittyy oleellisesti yksilön elämänhallintaan. (Tuusa 2005, Raunio 2006).

Kuntouttavaan sosiaalityöhön liitetään käsitteet elämänhallinnan tukeminen ja asiakkaan voimaantuminen. Käytännössä tämä on merkinnyt sosiaalityön työmenetelmien kehittämistä ja menetelmien löytämistä kokonaisvaltaiseen sosiaaliseen tukemiseen. Kuntouttavan sosiaalityön käytäntöjä on kehitetty viime vuosina erityisesti työllistämiseen liittyvässä aktivoinnissa. (Kananoja ym. 2007: 124.). Kuntouttavan sosiaalityön peruselementtejä ovat tilannearviointi, taviotteiden asettaminen, suunnitelmallisuus ja prosessinomainen eteneminen sekä yhteisen työskentelyn arviointi. Kuntouttavassa sosiaalityössä on kysymys kokonaisvaltaisesta lähestymistavasta asiakkaan elämäntilanteeseen ja siihen vaikuttaviin asioihin. Tavoitteena on asiakkaan sosiaalisen toimintakyvyn koheneminen, syrjäytymiskiirteen katkaiseminen ja uusien mahdollisuuksien ja väylien löytäminen kohti työelämää. Asiakkaan voimaantumisen prosessin myötä pyritään muutokseen niin asiakkaan ajattelussa kuin elämäntilanteessa ja sitä kautta hyvinvoinnin lisäämiseen hänen omista lähtökohdistaan käsin.

3.1 Empowerment kuntouttavassa sosiaalityössä

Kuntouttava sosiaalityö taustoittuu valtaistumisen käsitteeseen ja käytäntöihin. Valtaistumisen ja valtaistamisen käsitteiden alkuperä voidaan paikantaa Paolo Freiren (2005) sorrettujen pedagogiikan sisältöön. Freiren ideologia kuvaa yksilön kriittisen tietoisuuden lisäämistä prosessinomaisen työskentelyn tuloksena. Tämän tietoisien prosessi on kriittistä asennoitumista ympäröivään maailmaan, ihmisten välisiin suhteisiin ja sekä omaan elämäntilanteeseen. Valtaistamisen eli empowerment käsitteelle annetut sisällöt vaihtelevat tieteiden, professioiden ja käyttötarkoituksen mukaan (Hokkanen 2009: 315). Sosiaalityön näkökulmasta kattavan määritelmän empowerment työlle on antanut Robert Adams (1996). Hänen mukaansa empowerment työn avulla yksilöiden, ryhmien ja yhteisöjen on mahdollista vaikuttaa elinolosuhteisiinsa ja muuttaa niitä sekä saavuttaa haluamiaan asioita, parantaa elämän laatua ja auttaa myös toisia näissä pyrkimyksissä. (Hokkanen 2009: 317.)

Ilmari Rostila (2001) määrittelee valtaistumisen sellaiseksi toimintavoiman kasvattamiseksi, joka voidaan määritellä yksilön valintojen ja sosiaalisen ympäristön väliseksi ihannetilaksi.

Käytännössä tämä tarkoittaa toiminnan puitteiden luomista sellaisiksi, että yksilön valinnat ja sosiaalisen ympäristön suomat mahdollisuudet yhdistyvät asiakkaan kannalta ihanteellisella tavalla. Näitä puitteita ei voi kuitenkaan luoda suotuisiksi asiakkaan puolesta vaan työskentelely vaatii asiakkaan subjektiutta eikä toiminnan kohteena oloa. (Rostila 2001: 41.)

Vahvistumista tukevien puitteiden luomisessa pyritään muodostamaan asiakkaille sellaiset olosuhteet, jotka mahdollistavat ratkaisujen löytämisen omien voimavarojen ja vahvuuksien kautta.

Valtakunnallisen sosiaalityön yliopistoverkosto (Sosnet 2005) on määritellyt kuntouttavan sosiaalityön erikoisalan opetussuunnitelmassa (2005-2008) kuntouttavan sosiaalityön seuraavasti: *”Kuntouttavan sosiaalityön (empowering social work) peruseriaatteita ovat: voimaantumisen, valtaistuminen, voimavarakeskeisyys, subjektiivisuus/toimijuus, täysivaltaisuus, osallisuus ja vastuullisuus, kulttuuristen erojen tiedostaminen ja kunnioittaminen sekä elämän näköalojen avaaminen. Kuntouttavaa sosiaalityötä tarvitaan erilaisissa elämäntilanteissa, joissa ihmisten ja erilaisten ryhmien täysivaltainen toiminta on vaikeutunut tai vaikeutumassa. Tavoitteena on luoda, palauttaa ja ylläpitää omaehtoisen selviytymisen, hyvän elämänlaadun ja elämänhallinnan edellytyksiä, ehkäistä syrjäytymistä, tukea asiakkaiden itsenäisiä ja myönteisiä elämänvalintoja sekä täysivaltaista kansalaisuutta.”*

Empowerment - työ sosiaalityössä tarkoittaa yhteiskunnan jäsenten täysivaltaisen osallisuuden mahdollistamista ja tukemista niin yksilötasolla kuin ryhmien ja yhteisöjen kohdalla. Yksilön tasolla valtaistumisen kohdentuminen liitetään elämänhallintaan, voimavaroihin ja vahvuuksiin. Käytännössä tämä merkitsee yksilön elinolosuhteiden ja niissä tapahtuvien muutosten kanssa työskentelyä ja elämäntilanteen uudelleen määrittelyä. Muutos yksilön sisäisessä elämänhallinnassa ja koetussa elämänlaadussa ovat itsessään riittäviä päämääriä. Laajemmin tarkasteltuna valtaistavan sosiaalityön keinoin voidaan vaikuttaa alisteisessa asemassa elävien ihmisryhmien vallattomuuden tunteeseen sekä yhteiskunnan ulkopuolella asettumisen kokemukseen. Elämähallinnan lisääntymisen myötä ihmisen on mahdollista saavuttaa vallattomuuden tilalle valtaistumisen tila. Valtaistuminen voidaan määritellä tilaksi, jossa suhde ympäristöön sekä yhteiskuntaan kehittyy enemmän osallisuutta tukevaksi ja vahvistavaksi. (Hokkanen 2009: 318.)

Empowerment voidaan nähdä toisaalta prosessina ja toisaalta päämääränä. Sosiaalityössä se ensisijaisesti määritellään prosessiksi, jossa lähtökohtana on joidenkin toimijoiden epätyytyväväksi tulkitsema tilanne. Prosessi nähdään siirtymänä tilasta toiseen ja päämäärä on tila, joka tulkitaan lähtökohtaa paremmaksi. Empowerment voidaan siis paikantaa muutosprosessiksi, jossa lähtökohtana on ihmisen tilanteen määrittely ja kriittinen tarkastelu. Kriittisellä tarkastelulla halutaan tuoda esille ihmisen voimavarat ja vahvuudet ja välttää leimaavia ja syyllistäviä tulkintoja tilanteesta. Tilanteen uudelleenmäärittely on se osa prosessia, jossa

tuetaan ja vahvistetaan löytyneitä kykyjä, voimavaroja ja mahdollisuuksia. Muutosprosessissa ei riitä ainoastaan tilanteen määrittely ja uudelleen nimeäminen vaan muutos tarvitsee myös itse toimintaa. Toiminnan lähtökohtana tulee olla sellaisen ratkaisun löytäminen, joka nousee ihmisen omista voimavaroista ja ratkaisuista. Kun puhutaan marginaaliryhmistä, on merkittävää, että ratkaisut ja toimintamallit eivät ole valtakulttuurin asettamia. (Hokkanen 2009: 319 - 320.)

Yleensä asiakastyön prosessin eri vaiheiden kulku kuvataan lineaarisesti etenevän vaiheesta toiseen. Liukko (2009) näkee valtaistavan ja voimaannuttavan työskentelyn iteratiivisena prosessina, jossa työskentelylle on luonteenomaista aaltoliike lähtötilanteen ja tavoitteiden välillä. Työskentelyssä voidaan ikään kuin palata taaksepäin, jolloin asiakkaan tilannetta ja työskentelyn tavoitteita arvioidaan uudelleen. Hyvään asiakastyöhön liittyy yhteinen arviointi prosessin etenemisestä ja tavoitteiden saavuttamisesta sekä mahdollisesti uusien päämäärien asettamisesta työskentelylle.

Hyvän sosiaalityön tulee siis perustua selkeälle suunnitelmalle, tavoitteiden määrittelylle ja asiakkaan kokonaisvaltaisen elämäntilanteen kartoittamiselle. Tämä systemaattisuus koostuu kahdesta elementistä. Ensinnäkin toimitaan selvän ja tunnistettavissa olevan prosessin puitteissa ja toiseksi, siinä tiedetään selvästi, mitä on tapahtumassa ja miksi. (Rostila 2001:35.) Työskentely pohjautuu asiakkaan tilannearviointiin, tavoitteiden asettamiseen työskentelylle ja suunnitelman laadintaan päämäärien saavuttamiseksi. Kuntouttavan sosiaalityön tehtävä on viedä asiakasta eteenpäin kohti työelämää.

Empowerment - työtä voidaan tarkastella sekä valtaistumisen että voimaantumisen näkökulmasta. Valtaistavassa lähestymistavassa keskeisintä on yhteiskunnallinen ja yksilön elämään liittyvä eriarvoisuus, osattomuus ja vääräys, jota pidetään sellaisenaan muutosta vaativana (Hokkanen 2009: 331). Valtaistamisessa pyritään muutokseen yksilön ja ympäristön välisessä suhteessa. Voimaannuttavassa lähestymistavassa keskeistä on ihmisen tai ihmisryhmän subjektiivinen kokemus muutosta vaativasta olotilasta. Voimaannuttavassa sosiaalityössä annetaan yksilön itsensä luomalle todellisuustulkinnalle ja omien voimavarojen ja ratkaisujen löytämiselle suuri tila. (Hokkanen 2009: 331.). Voimaantuminen voidaan siis nähdä omakohtaisena ja omaehtoisena kokemuksena muutosprosessista. Oleellista siinä on oman sisäisen voimaantumisen ja elämänhallinnan kasvu. Toisilla ihmisillä voi olla merkittävä rooli voimaantumisen mahdollistajana, mutta tärkeintä on ihmisen oma työskentely ja pysähtyminen arvioimaan elämäntilannettaan ja mahdollisuuksiaan.

Voimaantumisen kokemukseen liittyy myös yhteenkuuluvuuden tunne. Jokaisella meistä on tarve kuulua johonkin ja asiakkaan kokema yhteenkuuluvuus tukee valtaistavaa työskentelyä. Yhteenkuuluvuus voi rakentua myös asiakkaan ja työntekijän välille, kun työntekijä hyväksyy

asiakkaan elämäntilanteen ja siihen vaikuttavat tekijät sekä hyväksyy asiakkaan oman näkemyksen tilanteestaan. Voimaantumisen ja hyväksynnän kannalta yhtä merkittävänä voidaan pitää myös asiakkaan omia näkemyksiä ratkaisusta ja selviytymiskeinoista. Voimaannuttava ja valtaistava sosiaalityö huomioi tämän yhteenkuuluvuuden tarpeen ja vahvistaa asiakkaan siteitä muihin ihmisiin. (Rostila 2001:41.)

Näitä kahta, valtaistamista ja voimaantumista, ei kuitenkaan pidä nähdä toisistaan irrallisina kuntouttavan muutosprosessin ja sosiaalityön osina. Valtaistava toiminta ei ole vailla voimaannuttavia merkityksiä. Toisaalta ongelmien ja vaikeuksien keskellä elävä ihminen tarvitsee voimaantumisen kokemuksia omien voimavarojensa löytämiseen ja elämänhallinnan koheemiseen, jotta hän voisi hyötyä valtaistavasta työskentelystä. Voimaantuminen on elämään merkitystä, sisältöä ja laatua tuottava prosessi, jolla on positiivinen vaikutus ihmisen itsetuntoon ja kenties myös toimijuuteen (Hokkanen 2009: 334).

3.2 Ryhmätoiminta osallisuuden vahvistajana

Ihminen on aina osa ympäröivää yhteiskuntaa ja aina myös yhteiskunnallinen toimija. Yhteiskunnan voidaan sanoa koostuvan sen yksilöistä ja yksilöiden toiminnasta. Yhteiskunnassa toimiessaan ihmiset ovat vuorovaikutuksessa keskenään ja vaikuttavat yhteisen elämän kehityskulkuun. Yhteiskunnalliset muutokset vaikuttavat siihen, mitä päämääriä sen jäsenet pitävät tarkoituksenmukaisina ja tavoittelemisen arvoisina. Edellisen laman vaikutus näkyi muun muassa työttömien erilaisten oma-apu ja edunvalvontaryhmien organisoitumisena. (Himberg & Jauhiainen 1998: 94.)

Ryhmät toimivat yksilöiden ja yhteiskunnan välisenä siltana ja välittäjänä luoden koheesiota eli kiinteyttä ja yhtenäisyyttä yhteiskuntaan. Ryhmät palvelevat sekä yhteiskuntaa että yksilöä. Ryhmien avulla yhteiskunta säätelee ja normittaa jäsentensä toimintaa. Perheen, koulun ja vertaisryhmien avulla yhteiskunnan jäsenet sosiaalistetaan yhteiseen arvo- ja normimaailmaan. Yhteiskunnan toiminnan kannalta on mielekästä ja tarkoituksenmukaista järjestää yhteisten asioiden hoito, kuten oppivelvollisuus, työttömien kuntouttaminen ja vertaistuen tarjoaminen lapsiperheille, ryhmissä toteutettuna. (Himberg ym. 1998: 95.)

Yksilön kannalta erilaiset ryhmät ja liikkeet merkitsevät mahdollisuutta vaikuttaa ympäristöönsä, liittyä yhteiskuntaan sen aktiivisena jäsenenä ja mahdollisuutta muuttaa sitä. Nämä ovat suuria tavoitteita yksilön yksin saavuttaa ja varsinkin sellaisessa elämäntilanteessa, jossa sosiaaliset ongelmat haurastuttavat ihmisen siteitä yhteiskuntaan. Johonkin liittyminen, kuuluminen ja hyväksytyksi tuleminen sekä osallistuminen ja vaikuttaminen ovat yksilön persoonallisuuden kehitykselle olennaisen tärkeitä asioita. (Himberg ym. 1998: 95 - 96.)

Sosiaalityön tarkoituksena on tukea yksilöiden persoonallista kasvua ja kehitystä sekä yhteiskunnan ja sosiaalisten ongelmatilanteiden muuttamista. Tavoitteena on ihmisen toimintakyvyn tukeminen, voimavarojen löytäminen ja oman muutosprosessin kautta voimaantuminen sekä osallisuuden vahvistaminen ja liittäminen sosiaaliin suhteisiin. Osallistuminen ryhmätoimintaan on yksi oman persoonallisuuden kasvun ja kehityksen sekä oman toimintakyvyn kohenemisen ja sosiaalisten suhteiden kasvualusta. Sosiaalityön tavoitteena ryhmätoiminnassa voidaan määritellä ryhmätoiminnan kautta oman persoonallisen kasvun kehittäminen siten, että ihminen kykenee terveisiin ja hyödyllisiin sosiaaliin suhteisiin ja liittyy näiden tukemana paremmin yhteiskuntaan. (Jauhiainen & Eskola 2004: 137.)

Ryhmän ja ryhmätoiminnan käyttämisen juuret sosiaalityössä ovat vuosisadan vaihteen settlementtitoiminnassa. Jane Adams (1860-1935) toimi yhdessä ensimmäisten settlementtiliikkeen aktiivien kanssa sosiaalisten oikeuksien, demokratian ja tasa-arvon aikaansaamiseksi sekä yhteiskunnallisten epäkohtien tietoisuuteen tuomiseksi ja poistamiseksi. Ryhmää on perinteisesti käytetty taisteluun oikeudenmukaisuuden puolesta sekä ryhmien välisen ja ryhmien ja yhteiskunnan välisen yhteyden ja vuorovaikutuksen aikaansaamiseksi. Suomalaisessa sosiaalityössä ei ryhmätoiminnalla yhteiskunnallisen muutostyön välineenä ole merkittävää historiaa ja roolia. Toisen maailmansodan jälkeen sosiaalityö painottui hoidolliseen ja huollolliseen työhön teollistuvan ja kaupungistuvan yhteiskunnan muutoksessa. Ryhmätoimintaa on tietoisesti käytetty ensimmäiseksi kansansivistys- ja nuorisotyössä ja sittemmin 1950 - luvulla ryhmän käyttö yleistyi erityisesti päihdetyössä. (Jauhiainen ym. 2004: 137 - 138.)

1990-luvun laman hyvinvointiyhteiskuntaa horjuttavat ja rappeuttavat vaikutukset niin taloudellisessa kuin henkisessä hyvinvoinnissa muuttivat sosiaalityön toimintaympäristöä ja työlle asetettavia vaateita. Haasteeksi muodostui palvelujen järjestäminen ihmisten toimintakykyä ylläpitäen ja aktivoiden. Toimintakyvyn ylläpidon edellytysten luominen ja ylläpitäminen loi tarpeita luoda uusia toimintamalleja palveluvalikkoon ja tapaan organisoida palveluita. Moniammatillinen lähestymistapa kehitti ammattimaisen auttamistyön verkostoja. Ryhmätoiminnalla on osaltaan pyritty vastaamaan yhä kasvavaan avun ja tuen tarpeeseen sekä ennaltaehkäisemään sosiaalista syrjäytymistä sekä tukemaan sosiaaliin suhteisiin kiinnittymistä. Ryhmien käyttö on nykyaikaisessa sosiaalityössä lisääntynyt ja nähdään yhtälailla merkittävänä työmuotona kuin yksilökohtainen työ tai yhteiskunnallinen vaikuttaminen.

Sosiaaliset ongelmat, kuten työttömyys, taloudellinen romahdus, selviytymisvaikeudet erilaisissa elämän muutoksissa ja kriiseissä sekä ihmissuhteista irtautuminen ja yksinäisyys ovat ongelmatilanteita, joissa elämä on järjestettävä uudelleen. Tässä uudelleenjäsennyksen ja organisoinnin vaiheessa ryhmämuotoinen tuki on käyttökelpoinen. (Jauhiainen ym. 2004:138.)

1990-luvun yhteiskunnalliset ja talouspoliittiset muutokset nostivat yleiseen keskusteluun kansalaisjärjestöjen roolin sosiaalipalveluiden tuottamisessa ja muun muassa työllisyyden turvaamisessa. Erialaisten järjestöjen tuottama ryhmämuotoinen toiminta itseohjautuvien ja vertaisryhmien muodossa on täydentänyt julkisen sektorin palveluvalikkoa. Kansalaisen näkökulmasta tarkasteltuna ihminen tarvitsee hyvinvointiyhteiskunnan palvelujen ohella myös järjestöjen tarjoamaa sosiaalista tukea ja ihmisten keskinäistä huolenpitoa. Tutkimusten mukaan toimiva kansalaisyhteiskunta tuottaa sosiaalista pääomaa ja sitä kautta euroissa laskettavia säästöjä sosiaali- ja terveystalouteen. (Möttönen ym. 2005 :6, 67.)

4 Kuntouttava työtoiminta aktivoivan sosiaalipolitiikan keinona

Kuntouttava työtoiminta on kuntouttavaa sosiaalityötä, jonka tavoitteena on sosiaalisen toimintakyvyn parantaminen, syrjäytymiskiirteen katkaiseminen ja uusien mahdollisuuksien ja väylien löytäminen kohti parempaa elämää ja hyvinvoinnin lisääntymistä. Asiakkaan voimaantumisprosessin myötä pyritään muutokseen ja työllistymisen esteiden poistamiseen sekä kohti työelämää. Aina tämä ei merkitse asiakkaan siirtymistä kuntouttavan työtoiminnan kautta suoraan työelämään vaan vaihtoehtoina voivat olla työelämävalmennus, työkokeilu, työharjoittelu, koulutus, työkyvynarviointi, eläkepäätös ja muut kuntouttavat palvelut. Kuntouttavan työtoiminnan lain henki on asiakasta eteenpäin vievä.

Kuntouttava työtoiminta on pitkään työttömänä olleille kuntalaisille järjestettävää sosiaalihuoltolain (710/1982) 17 § mukaista toimintaa, jolla pyritään tukemaan asiakkaan elämänhallintaa, osallisuutta ja työllistymismahdollisuuksia. Kuntouttavaa työtoimintaa koskevassa laissa asiakkaaksi määritellään työtön henkilö, joka saa työttömyyden perusteella toimeentulotukea tai työmarkkinatukea. Mikäli asiakas saa molempia tukimuotoja, määritellään hänet ensisijaisesti työmarkkinatuen saajaksi. (Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja 2001: 14). Kuntouttava työtoiminta on keskeinen instrumentti, jolla kunnat voivat vaikuttaa siihen, miten vaikeasti työllistyviä asiakkaita voidaan saada pois toimeentulotukiasiakkuudesta ja palaamaan aktiivisiksi työnhakijoiksi. Vuonna 2011 arvioidaan toimeentulotuen varassa elävän lähes 400 000 suomalaista. Määrä on kasvanut lähes 50 000 kolmen vuoden aikana. (Elonen & Sutinen 2010.) Kuntouttavan työtoiminnan tavoitteena on parantaa asiakkaan työ- ja toimintakykyä tavalla, joka mahdollistaa siirtymisen työllistymispolun seuraaviin palveluihin tai suoraan työllistymiseen. (Vantaan kaupungin asukaspalvelulautakunta 15.11.2008, 12 §.)

Kunta voi järjestää kuntouttavaa työtoimintaa joko kunnan omana toimintana tai se voi tehdä sopimuksen toisen kunnan, rekisteröidyn yhdistyksen tai säätiön, seurakunnan, valtion viraston tai uskonnollisen yhdyskunnan kanssa. Laki sosiaali- ja terveydenhuollon suunnittelusta ja valtion osuudesta (733/94 §) antaa kunnille mahdollisuuden järjestää sosiaali- ja terveydenhuoltoalaan kuuluvat tehtävät hoitamalla ne joko itse tai yhteistyössä muiden kuntien kanssa

tai hankkimalla palveluita valtiolta, toiselta kunnalta, kuntayhtymältä tai muulta julkiselta taikka yksityiseltä palveluntuottajalta. (Möttönen & Niemelä. 2005: 151.)

Kuntien ja paikallisten järjestöjen eli kolmannen sektorin yhteistyö on tärkeä osa paikallista hyvinvointipolitiikkaa. Julkinen sektori on saanut osakseen arvostelua siitä, että hyvinvointipalvelujen tuottamisen turvaamiseksi tarvitaan myös kolmatta sektoria. Kuntouttavaa työtoimintaa on perinteisesti toteutettu yhteistyössä paikallisten yhdistysten, säätiöiden ja järjestöjen kanssa. Keskustelua käydään siitä, pyrkivätkö kunnat tietoisesti siirtämään omia tehtäviään järjestöille vai nähdäänkö järjestöt paikallisessa hyvinvointipolitiikassa itsenäisinä ja kuntien kanssa tasavertaisina toimijoina. Julkiseen palvelujärjestelmään kohdistuu vallitsevassa taloudellisessa tilanteessa melkoisia paineita ja järjestöjen toiminnan ja yhteistyön odotetaan helpottavan tätä tilannetta.

Kuntouttava työtoiminta on sovitettava asiakkaan työ- ja toimintakyvyn sekä osaamisen mukaan, niin että se on asiakkaan työelämävalmiuksien kannalta mielekästä ja vaatimustasoltaan riittävän haastavaa. Toiminnan sisältö on suunniteltava ja mitoitettava siten, että se tukee asiakkaan elämänhallintaa ja luo edellytyksiä jatkossa työllistyä avoimille työmarkkinoille tai osallistu muihin työhallinnon työllistymistä edistäviin toimenpiteisiin.

(Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja 2001: 47.) Kuntouttava työtoiminta on yksilöllistä kuntouttavaa sosiaalityötä. Jokaisen asiakkaan kanssa laaditaan yhdessä tavoitteet työtoimintajaksolle. Tavoitteena voi olla esimerkiksi päivärytmiin totuttautuminen, ja jakson työajat ja työpäivien määrä voidaan alkuun suunnitella sen mukaan. Joillekin asiakkaille työtoiminta saattaa olla lähellä normaalia työtä.

Kuntouttavaan työtoimintaan tullaan aina aktivointisuunnitelman kautta joko työvoiman palvelukeskuksen sosiaalityöntekijän tai alueen sosiaalitoimen sosiaalityöntekijän päätöksellä. Laki kuntouttavasta työtoiminnasta määrittelee aktivointitiedon täyttymisen, eli milloin asiakkaalle on laadittava aktivointisuunnitelma. Kuntouttava työtoiminta toimenpiteenä on määriteltävä asiakkaan aktivointisuunnitelmassa. Aktivointisuunnitelma laaditaan joko työvoiman palvelukeskuksessa tai sosiaalitoimen sosiaalityöntekijän ja asiakkaan kanssa yhdessä. Lain mukaan aktivointisuunnitelmaan kirjataan kuntouttavan työtoiminnan paikka, toimintapäivien lukumäärä ja päivittäinen kesto tunteina. (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 189/2001 95.)

Kuntouttavan työtoiminnan minimijakso on kolme kuukautta. Sen jälkeen voidaan tehdä jatkosopimus joko samaan tai toiseen toimintapaikkaan, mikäli se tukee asiakkaan kuntoutumista ja työllistymisedellytyksiä. Laki määrittelee kuntouttavan työtoiminnan keston siten, että jakso voi kestää minimissään kolme kuukautta ja maksimissaan 24 kuukautta. Toimintapäiviä saa olla 12 kuukauden jaksossa enintään 230 vuorokautta. Kuntouttavan työtoiminnan asiakas ei ole työ- eikä virkasuhteessa työtoiminnan järjestäjään eikä kuntouttavalla työtoiminnalla

saa korvata työ- tai virkasuhteista työtä. (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 189/2001 13 ja 14§.)

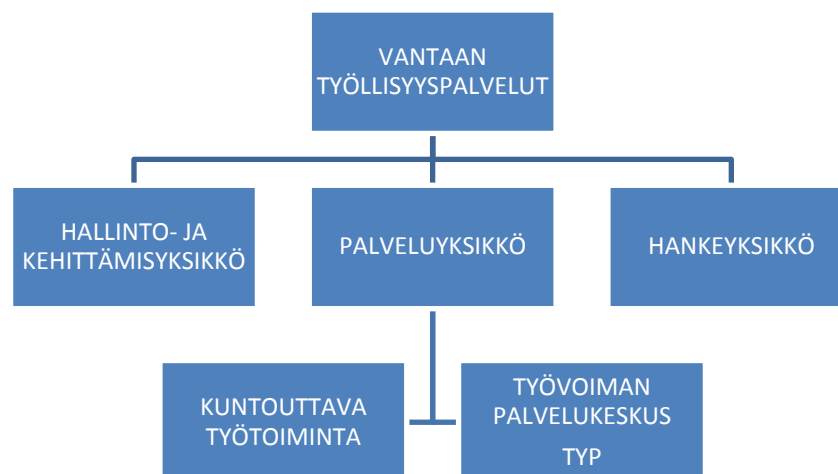
5 Kuntouttava työtoiminta Vantaan työllisyyspalveluissa

Opinnäytetyöni liittyy Vantaan kaupungin kuntouttavan työtoiminnan starttiryhmätoimintaan. Suoritin sosionomiopintojeni kolmannen työharjoittelun keväällä 2010 Vantaan kaupungin työllisyyspalveluissa. Työharjoittelussa tutustuin ja osallistuin kuntouttavan työtoiminnan starttiryhmätoimintaan ryhmiä ohjaavan sosiaaliohjaajan työparina sekä kuntouttavan työtoiminnan yksilötyöhön.

Vantaan työllisyyspalvelujen yhteiskunnallisena tehtävänä on vähentää kuntalaisten rakenteellista työttömyyttä ja työllistämistoimien välityksellä vähentää toimeentulotuki- ja työmarkkinamenoja (Vantaan työvoiman palvelukeskus 2010). Työvoiman palvelukeskuksessa yhdistyy sekä työvoimahallinnon osaaminen että sosiaalityön ja kuntoutuksen näkökulma. Kuntouttavan työtoiminnan tavoitteena on kuntouttavan sosiaalityön keinoin katkaista syrjäytymiskierre ja ennaltaehkäistä syrjäytymistä. Organisaatioiden välistä poikkihallinnollista yhteistyötä on pyritty kehittämään työvoimahallinnon ja sosiaalitoimen välillä sekä selventämään ja rakentamaan asiakaspolkuja asiakaslähtöisesti ja tarkoituksenmukaisesti.

Työllisyyspalveluita on keskitetty samaan organisaatioon ja uusi asukas- ja vapaa-ajan toimialaan kuuluva työllisyyspalveluyksikkö aloitti toimintansa 1.3.2009. Organisaatiota muovattiin vielä 1.6.2010, jolloin työllisyyspalvelut aloittivat omana tulosvastuualueena. Työllisyyspalveluiden palveluyksikköön kuuluvat kuntouttava työtoiminta ja työvoiman palvelukeskus. Toiminnan ja palveluiden kehittämisessä on nähty tärkeänä työvoiman palvelukeskuksen ja kuntouttavan työtoiminnan yhteistyön syventäminen ja asiakaslähtöisten asiakaspolkujen ja toimintamallien kehittäminen. Samaan aikaan, keväällä 2009, käynnistyi selvitystyö kuntouttavan työtoiminnan kilpailutuksesta ja mahdollisuuksista täydentää toimintaa ja palveluita os-topalveluiden ja ryhmätoiminnan keinoin.

Kuvassa 1 on kuvattuna Vantaan kaupungin työllisyyspalveluiden organisaatio.



Kuva 1: Vantaan työllisyyspalveluiden organisaatiokaavio (Ristolainen 2010)

Taloudellisen kasvun taantuman vaikutukset näkyvät työllisyystilanteessa niin Vantaalla kuin koko maassa. Työpaikkojen määrä vähenee ja työttömien työnhakijoiden määrä nousee. Vantaan työttömyysaste elokuussa 2010 oli 8,8 % ollen reilun prosentin suurempi kuin vuosi sitten. Helsingin seutukunnan vastaava lukema on 7,6 %. Työnhakijoita kaiken kaikkiaan Vantaan työ- ja elinkeinotoimistossa oli 17 358 henkilöä, työttöminä työnhakijoina heistä oli hieman reilut 66 % eli 9 555 henkilöä. Vantaalla näkyy sama ilmiö kuin koko maan tilastoissa. Vaikka työpaikkojen määrä on kasvussa niin samanaikaisesti vaikeammin työllistettävien ja pitkäaikaistyöttömien määrä nousee. Pitkäaikaistyöttömien tai heihin rinnastettavien määrä on kasvanut vuoden aikana yli 1000 henkilöä. Tähän lukuun sisältyy myös työvoimapolitiittisista toimenpiteistä työttömäksi jäävät. (Vantaan työllisyyskatsaus, elokuu 2010.)

Mainittakoon, että elokuun työllisyyskatsauksen lukuihin vaikuttaa jonkin verran kausiluonteisia tekijöinä koulujen alkaminen ja lomakauden päättymisestä johtuva työllisyystilanteen vilkastuminen. Tästä johtuen työttömien työnhakijoiden määrä hieman laskee ja työpaikkojen määrä nousee. (Työllisyyskatsaus 2010.)

Vantaalla kuntouttavan työtoiminnan asiakasmäärät ovat nousseet vuosi vuodelta ja lakimuutoksen myötä poistuvan ikärajaveroituksen oletettiin lisäävän huomattavasti kuntouttavan työtoiminnan tarvetta. Kuntouttavan työtoiminnan ryhmätoiminnalla eli starttiryhmillä Vantaan kaupungin työllisyyspalveluyksikkö on pyrkinyt varautumaan sosiaaliturvan uudistamiskomitean eli SATA-komitean esitykseen kuntouttavan työtoiminnan lakimuutoksesta. Vuonna 2001 asetetun lain ikärajaveroitus on koskenut alle 25 - vuotiaita pitkään työttömänä olleita henkilöitä. Vuoden 2010 alusta kunnat ovat olleet velvollisia järjestämään kuntouttavaa työtoimintaa ilman ikärajaa eli kaikille pitkäaikaistyöttömille, joita ei muilla työllistämisen keinoilla pystytä auttamaan eteenpäin kohti työelämää.

SATA-komitean esityksen mukaan kuntien tulee ikärajan poistamisen lisäksi kehittää toiminnan sisältöä vastaamaan kunkin osallistujan yksilöllisiä tarpeita. Kuntouttavan työtoiminnan tulisi osaltansa edistää varhaista puuttumista silloin, kun todetaan, ettei henkilölle voida tarjota työtä tai työllistämistä edistäviä toimenpiteitä. Tässä tilanteessa henkilö tulisi ohjata kuntouttavaan työtoimintaan ja arvioida hänen työ- ja toimintakykyään.

Kuntouttava työtoiminta toimisi myös keinona, jolla voidaan testata henkilön tosiasiallista työmarkkinoiden käytettävissä oloa. (SATA-komitean esitys 2009: 49.)

Kuntouttavan työtoiminnan starttiryhmässä asiakkaat osallistuvat kolmen kuukauden ajan ryhmätoimintaan yksi tai kaksi kertaa viikossa. Tänä aikana heille on tarkoitus löytää tarkoituksenmukainen jatkopolku kohti työelämää. Ryhmämuotoisen toiminnan kehittäminen kuntouttavassa työtoiminnassa on ollut työllisyyspalveluiden osa Vantaan kaupungin asukas- ja vapaa-ajan toimialan strategiaa työllisyyspalvelujen kehittämiseksi.

Keväällä 2009 uutena innovaationa toteutettiin pilottihankkeena kaksi kuntouttavan työtoiminnan alkukartoitusryhmää. Ryhmistä käytetään yleisesti nimeä starttiryhmä. Pilottivaiheen ryhmätoiminnan toteuttivat kaksi ulkopuolista palveluntuottajaa. Kokeilun myönteiset kokemukset puolsivat ryhmätoiminnan lisäämistä kuntouttavan työtoiminnan palvelukokonaisuuteen. Syksyn 2009 aikana toteutettiin työllisyyspalveluiden omana toimintana kuntouttavan yksilötyön ohella kaksi starttiryhmää. Myös yhteistyötahoilta, muun muassa työ ja elinkeinotoimistolta ja sosiaalitoimelta, tuli myönteistä palautetta hankkeesta. Palautteen ja positiivisten kokemusten perusteella starttiryhmätoiminnalle anottiin rahoitusta vuodelle 2010 neljän sosiaaliohjaajan palkkaamiseksi ryhmien ohjaajiksi. Kaksi heistä sijoittui Itä-Vantaalle ja kaksi Länsi-Vantaalle.

Kevään 2010 aikana starttiryhmiä järjestettiin Länsi-Vantaalla ja Itä-Vantaalla, molemmissa neljä ryhmää. Ryhmät ovat kokoontuneet kolmen kuukauden ajan yhdestä kahteen kertaa viikossa. Ryhmiin valitaan 16 asiakasta ja keskimäärin 10-12 asiakasta on käynyt jakson loppuun. Ryhmien toiminta ja sisältö on teemoitettu elämänhallintaa, omia voimavaroja ja muutosprosessia tukevaksi. Ryhmätoiminta on jatkunut edelleen syksyn 2010 aikana. Parhaillaan käynnissä olevia starttiryhmiä on molemmilla alueilla kaksi. Kaiken kaikkiaan ryhmiä on järjestetty vuoden 2010 aikana 12.

Ryhmiin ohjaudutaan joko työ ja elinkeinotoimistossa järjestettävän startti-infon kautta tai aikuissosiaalityön tai työvoiman palvelukeskuksen ohjaamana. Ryhmätoiminta on kuntouttavaa työtoimintaa ja kuntouttavan työtoiminnan lain mukaisesti se kirjataan asiakkaan aktivointisuunnitelmaan. Starttiryhmän päättyessä jokaisen osallistujan kanssa laaditaan aktivointisuunnitelma yhdessä sosiaalitoimen ja työvoimahallinnon kanssa. Ryhmätoiminnan tavoitteena on toimintajakson aikana kartoittaa asiakkaan elämäntilannetta ja realistisia sekä tarkoituksenmukaisia vaihtoehtoja kohti työllistymistä.

6 Kehittämistoiminnan lähtökohdat, perustelut ja tutkimukselliset valinnat

Tämä opinnäyte on toiminnallinen työ ja sen toteutukseen liittyvä arviointitutkimus, jossa analysoidaan, arvioidaan kuntouttavan työtoiminnan starttiryhmätoimintaa ja sen sisällöllistä kehittämistä. Työ on toteutettu pääosin laadullisen tutkimuksen menetelmin sekä soveltuvien toimintatutkimuksellisen prosessin mukaan. Laadullisessa tutkimuksessa on tutkimuksen kohteena ihmisen toiminta erilaisissa toimintaympäristöissä. Tutkimusmenetelmien avulla pyritään kuvaamaan ja ymmärtämään tätä toimintaa. (Alasuutari 1994, 2001). Toiminnallisen työn tuotoksena on arviointitutkimuksen tuottaman tiedon pohjalta laadittu kuntouttavan työtoiminnan Starttiryhmän käsikirja.

Kehittämisen prosessi ja arviointitutkimus ovat osa Vantaan työllisyyspalveluiden kuntouttavan työtoiminnan kehittämistyötä vaikka varsinaista erillishanketta tai projektia tätä varten ei ole perustettu. Sosiaali- ja terveysalalla katsotaan kehittämistyön mielellään kuuluvan osana organisaatioiden ja työyhteisöjen arkityöhön, jolloin arviointi ja kehittäminen ovat ikään kuin rakennettu sisään päivittäisiin työkäytäntöihin. (Seppänen - Järvelä 2004: 15.) Työllisyyspalveluiden toiminnan kehittämisessä Vantaalla on painotettu työvoiman palvelukeskuksen ja kuntouttavan työtoiminnan yhteistyön syventämistä ja asiakaslähtöisten asiakaspolkujen ja toimintamallien kehittämistä. Starttiryhmätoiminnalla on pyritty vastaamaan yhä lisääntyvään kuntouttavan työtoiminnan tarpeeseen ja tarjoamaan asiakkaille tarkoituksenmukaista ja työllistymistä edistävää kuntouttavan sosiaalityön mukaista palvelua.

6.1 Arviointitutkimus kehittämistyön välineenä

Kehittämistyötä voidaan toteuttaa monin erilaisin tutkimuksellisin menetelmin. Riippumatta menetelmästä kehittämistyöhön kuuluu omana osanaan tavoitteiden asettaminen, seuranta ja arviointi. Tässä opinnäytteessä arviointitutkimus on olennainen osa kehittämistyötä. Parhaimmillaan arviointi kuuluu kiinteästi itse kehittämisprosessiin ja palvelee hankkeen päämäärien toteutumista. Arviointitutkimuksen tehtävä on usein uuden tiedon tuottaminen, kun taas kehittämistyöllä pyritään toiminnan edistämiseen. (Seppänen - Järvelä 2004: 11, 19.)

Arviointitutkimuksen lähtökohtana on uuden palvelumallin, kuntouttavan työtoiminnan starttiryhmän, toiminnan arviointi ja kehittäminen sen sisällöllisestä näkökulmasta. Arviointitutkimuksen avulla on pyritty kuvaamaan starttiryhmätoiminnan sisältöä ja arvioinnin tulosten pohjalta laatimaan Starttiryhmän käsikirja. Arviointitutkimuksessa voidaan käyttää ja soveltaa systemaattisesti useita eri sosiaalityön menetelmiä, havainnointia, haastattelua, kyselytutkimusta ja erilaisia kirjallisia materiaaleja. Olennaista on näiden menetelmien avulla saadun tiedon yhdistäminen arviointituloksen saamiseksi. Sosiaalityössä arviointitutkimus liittyy yleensä jonkin palvelun, ohjelman, intervention tai projektin organisointiin, ominaisuuksiin ja toi-

minnan kehittämiseen ja tuloksellisuuteen. Arviointitutkimus tuottaa tietoa arvioinnin tuloksista sekä kehittämistyön prosessin kuvauksena. (Sosiaaliportti 2010.)

Arvioinnin perusajatus on oppiminen. Arvioinnin avulla pyritään luomaan sellainen seurannan ja arvioinnin asetelma, joka tuottaa tietoa oppimisen perustaksi. Arviointiin perustuvasta kehittämistyöstä voidaan käyttää myös käsitettä evaluatiivinen kehittäminen. Oppivan kehittämistyön keskiössä on palautetiedon hyödyntäminen oppimisessa. (Seppänen - Järvelä 2004: 23.)

Arviointi on aina osa yhteiskunnallista toimintaa, jossa arvioinnin tuloksia tulisi tarkastella kiihköttömästi kunkin tahon, tilaajan, arvioijan ja johtopäätösten tekijän, intressien ja arvojen lähtökohdista. Arviointia voidaan käyttää moneen tarkoitukseen. Sillä voidaan vahvistaa jonkin toiminnan asemaa, tai arvioinnin tietoja voidaan käyttää toiminnan kehittämiseen tai lopettamiseen. (Sosiaalityön evaluaatioryhmä 2001: 10-11.)

Arvioinnin menetelmiä on tarjolla runsaasti ja, jotta osaa valita toimivimman tavan, tulee tietää, mitä arvioinnilta odotetaan ja mihin sitä käytetään (Seppänen - Järvelä 2004: 19.) Robsonin (2001) mukaan arviointi on jonkin asian arvon tai ansion määrittelyä ja se liittyy tavallisesti jonkinlaiseen ihmisiä koskevaan innovaatioon, ohjelmaan tai palvelun toteuttamiseen, joiden tarkoituksena on ihmisten auttaminen. Arviointi eroaa varsinaisesta tutkimuksesta juuri jonkin asian arvon määrittämisen näkökulmasta, kun taas tutkimus perinteisesti pyrkii kuvaamaan, selittämään ja ymmärtämään tutkimuksen kohdetta (Robson 2001: 25).

Arviointeja luokitellaan useilla eri tavoilla. Yksinkertaisin lienee tyypittely, joka perustuu tarpeisiin, prosesseihin, vaikutuksiin ja tehokkuuteen (Robson 200: 77). Lähtökohtana arvioinnille on se, mihin halutaan vastauksia. Onko kyseessä esimerkiksi asiakasryhmän tarpeiden arviointi uuden palvelun ja toiminnan suunnittelussa vai itse toiminnan kuvaus eli mitä toiminnan ja palvelun tulisi sisältää. Vai halutaanko tietää, miten tiettyihin tuloksiin on päästy. Arviointi liitetään usein vaikuttavuuden ja tehokkuuden tutkimiseen ja mittaamiseen, vaikka onkin kehittämistyön menetelmänä erittäin toimiva osallistuvana ja oppimista edistävänä metodina. (Robson 2001.)

Kehittämistyön arviointia tarkasteltaessa voidaan puhua summatiivisesta ja formatiivisesta arvioinnista. (Seppänen - Järvelä 2004: 11, 20.) Nämä kaksi arvioinnin lähestymistapaa saataan nähdä jopa dikotomisesti toistensa vastakohtina. Molempia arvioinnin näkökulmia kuitenkin tarvitaan. Robson (2001) on määritellyt formatiivisen arvioinnin painottuvan juuri kehittämistyöhön ja toiminnan muokkaamiseen varsinkin prosesseissa, joissa tavoite on tiedossa ja arvioinnin tarkoitus on muokata prosessia siten, että se palvelee tavoitteiden saavuttamista. Formatiivisen arvioinnin kohteena on siis itse prosessi, eli mitä kehittämistyössä todella tapahtuu. Formatiiviseen arviointiin soveltuu kenties paremmin kvalitatiivisesti orientoitua

arviointitutkimus, koska laadullinen aineisto tuottaa syvyyttä arviointiin ja auttaa ymmärtämään kehityskuluissa vaikuttavia tekijöitä (Sosiaalityön evaluaatioryhmä 2001: 24). Summatiivisen arvioinnin tarkoituksena on taas osoittaa, mitä kehittämistyöllä on saavutettu, ja siinä painottuu kehittämistyön vaikutusten ja tavoitteiden saavuttamisen arviointi. Summatiivinen arviointi palvelee usein päätöksen tekoa, kun arvioidaan jonkin toiminnan käynnistämistä, jatkamista tai päättämistä. (Robson 2001: 8.) Summatiivinen arviointi perustuu yleensä kvantitatiiviseen aineistoon ja antaa vastauksen kysymyksiin: Miten paljon ja miksi? (Sosiaalityön evaluaatioryhmä 2001: 23).

Formatiivinen arviointi voidaan myös ymmärtää muovaavana arvioinnin käsitteenä ja sen keskiössä tulisi nähdä aina kehittämisen näkökulma. Arvioinnin tarkoitus on tuoda esille ristiriitoja havaintojen, suunnitelmien ja ehdotusten sekä toiminnan välillä. Nämä ristiriitaisuudet voivat olla monenlaisia ja arvioinnin näkökulma vaikuttaa siihen, mitkä tekijät nousevat esille. Ristiriitoja saattaa ilmetä kohderyhmän ja kehittämistyön suunnitelmien ja pyrkimysten välillä, tai ne voivat olla esimerkiksi asiakasryhmän ja sen välillä, ketkä tosiasiasa osallistuvat ja käyttävät palveluja sekä suunnitellun toiminnan ja sen välillä, mitä tosiasiasa tehdään. Tarkoitettut vaikutukset voivat jäädä saavuttamatta. (Robson 2001: 83.)

Kehittämistyötä voidaan kuvata myös ajallisena prosessina, jolloin siinä voidaan erotella erilaisia vaiheita. Prosessi etenee usein ideavaiheesta suunnittelun ja toteutuksen kautta tulosten hyödyntämiseen. Prosessiarvioinnin avulla pyritään kehittämisprosessin seurantaan, ymmärtämiseen, ohjaamiseen ja dokumentointiin. Sen avulla on dokumentoitu arviointitieto helposti hyödynnettävissä ja oppimisen tukena. Kehittämistyössä tulee kerätä tietoa prosessin aikana, jotta sitä voidaan käyttää hakkeen ohjaamiseen ja toiminnan kehittämiseen. (Seppänen - Järvelä 2004: 3, 21.) Toimintatutkimuksellisesta näkökulmasta tarkasteltuna prosessiarvioinnin avulla saadaan myös käytännön työssä kertyvä osaaminen ja hiljainen tieto tallennettua. Prosessiarvioinnissa ollaan yhtä lailla kiinnostuneita tuloksista kuin siitä, millaisella toiminnalla tuloksia on saatu aikaan. (Sosnet 2010.)

Arvioinnissa on aina suuri joukko asianosaisia. Asianomaisilla on panos tai intressi siinä mielessä, että he ovat joko osallisia arviointiin tai se vaikuttaa heihin. Tyypillisesti arvioinnin avainhenkilöt muodostuvat päättäjistä, rahoittajista, johtavassa asemassa olevista sekä käytännön toimijoista. Myös asiakkaat, jotka osallistuvat toimintaan tai käyttävät palvelua ovat osallisia. Arvioija on roolissaan vastuussa itse arvioinnin suunnittelusta ja toteutuksesta. Edellä mainittujen lisäksi listaan voidaan vielä lisätä muut ryhmät ja organisaatiot, jotka asettuvat lähelle arviointikohdetta joko alueellisesti, organisatorisesti tai ideologialtaan tai aatteellisesti. (Robson 2001: 32-33.) Arvioinnissa tarvitaan yhteistyötä muiden kanssa, jotta saadaan kerätyksi tietoa mahdollisimman kattavasti arvioinnin käyttöön. Kyseessä on yhteistoiminnallinen malli, jonka tavoitteena on työskentely käytännön toimijoiden kanssa yhteisen tiedon löytämiseksi. (Robson 2001: 31.)

6.2 Arvioinnin tarkoitus ja tavoitteet

Lähtökohtana kehittämistyölle oli kuvata kuntouttavan työtoiminnan starttiryhmiä toiminnallista sisältöä ja vastata kysymykseen, mitä tai minkälaista toimintaa starttiryhmiä tulee sisältää, jotta toiminta vastaa sille asetettuihin tavoitteisiin. Starttiryhmiätoiminnan tavoitteet määrittyivät kuntouttavan työtoiminnan lain raamittamina. Arviointitutkimuksen tarkoituksena on ollut kuvata starttiryhmiä toiminnallista sisältöä. Arvioinnin avulla kerätyn tiedon perusteella tavoitteena oli laatia kuntouttavan työtoiminnan Starttiryhmiä käsikirja ryhmätoiminnan toteuttamisen tueksi sekä työntekijöiden työvälineeksi ja perehdyttämisen tueksi.

Kuntouttava työtoiminta on yksi kuntouttavan sosiaalityön menetelmä. Kuntouttavan sosiaalityön tavoitteena on luoda, palauttaa ja ylläpitää omaehtoisen selviytymisen sekä hyvän elämänlaadun ja elämänhallinnan edellytyksiä (Tuusa 2005). Laajemmassa tarkastelussa arviointitutkimuksen tarkoitus paikantuu syrjäytymisen ennaltaehkäisyyn, sen lievittämiseen sekä ihmisarvoisen elämän edellytysten luomiseen, siellä missä ne puuttuvat. Kuntouttavan työtoiminnan tavoitteena on kuntouttavan sosiaalityön keinoin katkaista syrjäytymiskierre ja ennaltaehkäistä syrjäytymistä. (Tuusa 2005). Starttiryhmiätoiminnalla on osaltaan pyritty vastaamaan yhä kasvavaan sosiaalisen kuntoutuksen tarpeeseen sekä ennaltaehkäisemään sosiaalista syrjäytymistä ja tukemaan sosiaalisiin suhteisiin kiinnittymistä. Ryhmien käyttö osallisuuden vahvistamisen menetelmänä on lisääntynyt nykypäivän sosiaalityössä varsinkin 2000-luvulla.

Starttiryhmiä käsikirjan näkökulma valittiin perustellusti painottamaan starttiryhmiätoiminnan sosiaalityön viitekehystä ja ryhmien sisällöllisiä teemoja eikä niinkään ryhmätoiminnan menetelmiä. Arviointitutkimuksella ei ole tavoiteltu valmista menetelmäpakettia ja toimintamalleja starttiryhmiätoiminnan toteutukseen, vaan sisällöllisen toiminnan kuvausta. Kirjan sisällön rakentumisen taustalla on myös näkemys siitä, että ryhmien kanssa työskentelevillä ammattilaisilla tulee olla halussaan toiminnan substanssi ja erilaiset ryhmätoiminnan menetelmät. Näiden menetelmien hallintaa on myös se, että niitä sovelletaan starttiryhmiätoiminnan teemoihin ja asiakasryhmän erityispiirteisiin. Kaikella toiminnalla on sekä teoreettinen että toiminnallinen viitekehys. Arvioinnin tuloksena on pyritty myös avaamaan laajemmin tätä toiminnan kontekstia. Kuntouttava työtoiminta paikantuu kuntouttavan sosiaalityön viitekehukseen ja toimintaa ohjaa ja raamittaa myös laki kuntouttavasta työtoiminnasta. Starttiryhmiä käsikirjan sisältö rakentuu kuntouttavan työtoiminnan ja siinä toteutettavan ryhmätoiminnan viitekehukseen pohjautuen.

6.3 Arvioinnin kysymykset ja arvioinnin menetelmälliset valinnat

Arviointitutkimuksen tarkoituksena ja tavoitteena oli tuottaa tietoa Starttiryhmiä käsikirjan sisällön perustaksi. Kehittämistyön kannalta paras asiantuntemus löytyi starttiryhmiä ohjaavi-

en sekä toiminnasta vastaavien työntekijöiden kokemuksista ja näkemyksistä toiminnan toteuttamisesta. Arviointitutkimuksen menetelmiksi valikoitui tavoitearviointi ja prosessiarviointi. Ensimmäisen avulla on paikannettu ja tarkennettu kehittämistyön tavoitteita ja jälkimmäisen avulla on kuvattu kehittämisprosessin etenemistä alusta loppuun.

Tavoitearvioinnissa kohteena on jonkin toiminnan tavoitteiden saavuttamisen arviointi prosessin aikana kerätyn tiedon avulla. Tietoa kerätään muun muassa arviointikysymysten kautta. Kysymykset ovat yleensä sidottu tiettyyn näkökulmaan, esimerkiksi asiakkaiden tai työntekijöiden näkemyksiin. Olennaista tavoitteiden asettelussa on näiden konkreettisuus ja mitattavuus. (Rantanen 2010.) Arviointitutkimus on aina kokonaisuus, jossa tärkeintä on, että löydetään hankkeen kannalta olennaisiin kysymyksiin vastauksia. Arviointitutkimuksen ensimmäisiä tehtäviä on saada selville, mitä arvioinnin tilaajat ajattelevat tarvitsevansa ja mitä he pitävät kaikkein hyödyllisimpänä, vaikka eivät ole tulleet sitä ajatelleeksi (Robson 2001: 29).

Arviointikysymykset ovat keskeisiä arvioinnin suunnittelussa ja arvioinnin tarkoitus pääasiassa määrittää sen, millaisia arviointikysymysten tulisi olla (Robson 2001: 122 - 123). Kyseisen arvioinnin tavoitteena oli saada käyttöön työelämän näkemys Starttiryhmän käsikirjan tarkoituksesta, tavoitteista ja sisällöstä. Edellä mainittujen ohella työelämän edustajat vastasivat kysymyksiin, joissa arvioitiin myös starttiryhmätoiminnan toteutusta.

Arvioinnin kohteena ja kriteerinä oli kuntouttavan työtoiminnan starttiryhmän toiminnallisen sisällön arvioiminen seuraavien arviointikysymysten (liite 1) avulla:

- Mitkä ovat Starttiryhmän käsikirjan tarkoitus ja tavoitteet?
- Mitä asioita ja teemoja sen tulisi sisältää?
- Millainen tulisi olla ryhmän toiminnan rakenne ja rytmitys?
- Tulisiko ja miten ryhmien olla kohdennettuja tietyille asiakasryhmälle, esim. nuoret, päihteiden käyttäjät, mielenterveysongelmista kärsivät?

Prosessin edetessä vaiheeseen, jossa Starttiryhmän käsikirjan sisältö oli hahmottunut, kerättiin työelämän edustajilta palautetta Starttiryhmän käsikirjan sisällöstä ja tavoitteiden toteutumisesta seuraavien arviointikysymysten (liite 2) avulla.

- Vastaako ja miten Starttiryhmän käsikirja sille asetettuja tavoitteita?

- Vastaako ja miten Starttiryhmän käsikirjan sisältö sille asetettuja tavoitteita?
- Vastaako ja miten starttiryhmän teemojen ja toiminnallisen sisällön kuvaus näille asetettuja tavoitteita?

Kyselyn ohella palautetta kerättiin työelämän edustajilta myös ryhmäkesustelun avulla.

Kysymykset, joihin halutaan vastauksia, muokkaavat arvioinnin lähestymistapaa. Toiminnan ja palvelun vaikutuksia lähdetään arvioimaan erilaisin menetelmin kuin näiden sisällön ja tavoitteiden toteutumista. Jos arvioinnin tarkoitus on kuvata vaikuttavuutta, kohderyhmänä ovat luonnollisesti palvelun käyttäjät eli asiakkaat. (Robson 2001: 73.) Tässä arviointitutkimuksessa tavoitteena on kuvata ja arvioida starttiryhmien toimintaa käsikirjan lähtökohdista käsin. Tästä syystä arviointitietoa kerättiin käytännön toimijoilta, starttiryhmien ohjaajilta ja työntekijöiltä, jotka vastaavat toiminnasta. Asiakasnäkökulma kulkee aineistossa mukana täydentämässä arvioinnin tuloksia toissijaisena tiedon lähteenä. Käytännön toimijoille on kerääntynyt arvioinnin kannalta oleellista tietoa ja näkemystä toiminnan ja palvelun toteuttamisesta.

Arviointitutkimuksen toisena juonteena kulkee kehittämisprosessin kuvaus ja arviointi. Prosessiarvioinnin avulla kuvataan kehittämistyön eri vaiheiden sykliä. Prosessiarviointi on jatkuvaa kehittämistyöhön sisältyvää arviointia ja tämän avulla saatu palaute ohjaa kehittämistyön etenemistä. Kehittämistyössä arviointi ei voi keskittyä ainoastaan tulosten arvioimiseen, vaan yhtä oleellista on arvioida kuinka kyseiset tulokset on saavutettu. (Seppänen - Järvelä 2004: 19.)

Prosessiarvioinnin kannalta on mielekästä kehittämistyön jaksottaminen ja pysähdysten tekeminen tietoista arviointia ja havainnointia varten. Prosessiarvioinnin keskeinen elementti on reflektio. Ihmiselle reflektio on luontainen tapa havainnoida itseään, toimintaansa ja ympäristöään ja suhdetta siihen. Ihminen oppii parhaiten kokemustensa kautta ja reflektiota tarvitaan juuri kokemuksista oppimiseen. Arvioinnin ja reflektion avulla kehittämistyön eri vaiheista saatu palaute ja tieto auttavat prosessin suuntaamisessa oleelliseen. Prosessinomaisuus viittaa lähinnä siihen, miten asioita tehdään. Ei niinkään siihen, mitä tehdään. (Seppänen - Järvelä 2004: 44 - 46.)

Kuntouttavan työtoiminnan starttiryhmien kehittämistyössä on piirteitä toimintatutkimuksellisesta prosessista. Toimintatutkimus nähdään tilanteeseen ja kontekstiin sidottuna käytännönläheisenä tutkimuksellisenä lähestymistapana eikä niinkään tutkimusmetodinä. Toimintatutkimus vaatii osallisuutta ja yhteistyötä sekä itseään tarkkailevaa ja reflektioivaa orientaatiota. Siinä voidaan hyödyntää sekä laadullisen että määrällisen tutkimuksen menetelmiä. (Heikkinen & Jyrkämä 1999.)

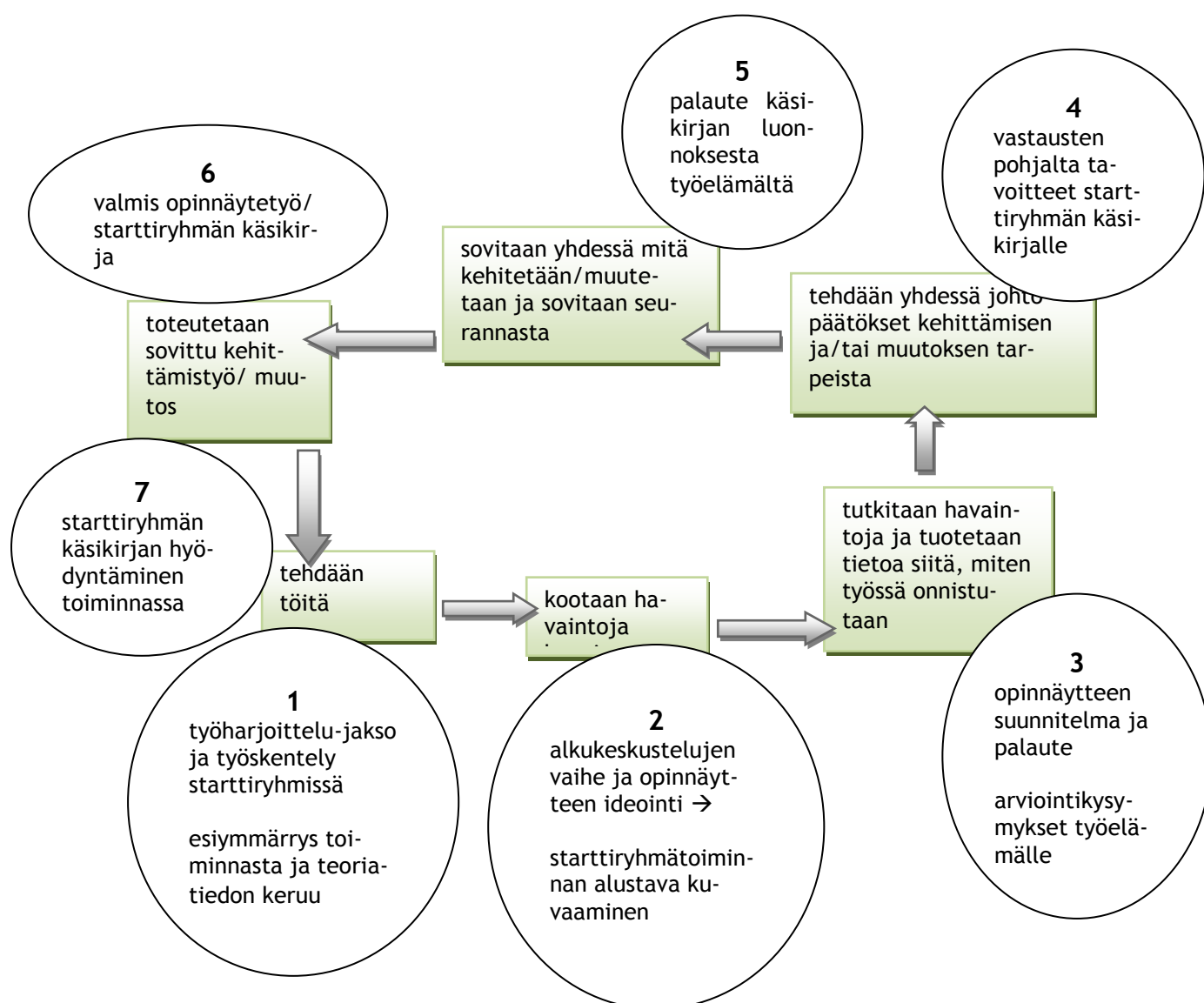
Kehittämiskprosessi on ainutkertainen, kullekin hankkeelle ominainen ja yksilöllinen kokonaisuus, jossa toiminta, havainnot ja ajattelu yhdistyvät. Usein prosessi on alkanut jo ennen yksittäistä kehittämishanketta ja jatkuu tämän päätyttyä. Prosessi ei myöskään etene aina loogisesti vaan koostuu jatkuvasti muuntuvista yhteen liittyvistä palasista. Ajallisena prosessina siinä voidaan nähdä yhtäläisyyksinä eteneminen ideavaiheen kautta suunnitteluun ja toteutukseen ja lopuksi tulosten hyödyntämiseen. Nämä vaiheet ovat suhteellisen helposti jäseneltävissä prosessista, mutta prosessiarvioinnin tarkoitus on tuoda esille hienosyisemmin eri vaiheiden sisältöä. (Seppänen - Järvelä 2004: 21.)

7 Arvioinnin toteutus

Opinnäytteen ja starttirymätoiminnan taustoja kartoittaessa voidaan todeta, että Vantaalla kuntouttavan työtoiminnan kehittämiskprosessi on saanut alkunsa jo hyvin paljon aikaisemmin verrattuna tähän käsillä olleeseen kehittämisen kohtaan. Julkisten palveluiden osalta toiminnan ja vaikuttavuuden arviointi on jatkuvaa ja usein sisään rakentunut tämän päivän arkityöhön kustannustehokkuuden vaatimusten myötä. (ks. Seppänen - Järvelä 2004.) Kuntouttavan työtoiminnan starttirymien käynnistäminen vuonna 2009 on osa tätä laajempaa kehittämiskstruktuuria.

Starttirymätoiminnan sisällöllisen kuvaamisen, osalta prosessi käynnistyi keväällä 2010 opinnäytteen tekijän suorittaessa sosionomiopintojen työharjoittelua Vantaan työllisyyspalveluyksikössä. Työharjoittelun yhteydessä sain mahdollisuuden omakohtaisesti osallistua starttirymätoimintaan ryhmiä ohjaavien sosiaaliohjaajien työparina sekä kuntouttavan työtoiminnan yksilötyön sosiaaliohjaukseen. Opinnäytteen ja kehittämistyön aihe valikoitui työelämän kanssa käytyjen keskustelujen pohjalta.

Seuraavalla sivulla olevassa kuvassa 2 olen kuvannut kehittämiskprosessin etenemistä prosessiarvioinnin sykliä mukailien.



Kuva 2: Prosessiarvioinnin sykli (mukaillen Seppänen - Järvelä 2004: 47) (Ristolainen 2010)

Prosessia voidaan tarkastella myös formatiivisen ja summatiivisen arvioinnin näkökulmasta. Tässä arviointitutkimuksessa formatiivinen arviointi kuvaa itse Starttiryhmän käsikirjan tuottamisen prosessia. Miten ja mitä aineistoa on kerätty ja miten lopputuloksiin on päädytty? Summatiivinen arviointi puolestaan kertoo kehittämistyön tuloksista, joita tässä opinnäytteesä konkreettisesti kuvataan Starttiryhmän käsikirjan muodossa.

Ennen suunnitelman hahmottumista Starttiryhmän käsikirjan tekemisestä edelsi kuntouttavan työtoiminnan työntekijöiden kanssa alkukeskustelujen ja ideoinnin vaihe. Osallistuin starttiryhmätoimintaan opiskelijan roolissa. Näissä keskusteluissa pohdittiin starttiryhmätoiminnan nykytilaa ja kehittämisen tarpeita. Keskustelujen pohjalta lähtökohdaksi kehittämistyölle

muodostui starttiryhmiä toiminnallisen sisällön kuvaaminen. Tämän avulla haluttiin määritellä, mitä ryhmätoiminnan tulisi tarjota, jotta toiminta vastaisi sille asetettuihin tavoitteisiin. Työntekijöiden keskusteluissa pohdittiin muun muassa tasalaatuisen palvelun ja starttiryhmiätoiminnan tavoitteiden toteutumista sekä miten ryhmiin osallistuvat asiakkaat kokevat sisällön merkityksen. Tavoitetaanko tällä käytössä olevalla formaatilla toiminnalle asetetut tavoitteet?

Alkukeskusteluissa vilahteli ajatus Starttiryhmiä käsikirjan muodossa tuotettavasta tiedosta, mutta opinnäytteen formaatti ja paikantuminen arviointitutkimukseksi muotoutui ja kypsyi prosessin edetessä ja keskustelun jatkuessa myös opinnäytteen ohjauksen taholla. Ryhmiä ohjaavien sosiaaliohjaajien esimiehen kanssa käytiin oma keskustelunsa, siitä mitä opinnäytteenä toivotaan. Tässä vaiheessa keskusteluissa painottui vielä tutkimuksellinen näkemys. Kehittämistyölle on prosessinomaisten etenemistavan ohella luonteenomaista sekä etenemisväylien että vaihtoehtojen moninaisuus. Alussa asetetut tavoitteet täsmentyivät tai hämärtyivät tai peräti jäivät pois prosessin etenemisen myötä. (Seppänen- Järvelä 2004: 19.) Alkukeskusteluissa muotoutuu kehittämistyölle jonkinlainen visio, mihin toiminnalla pyritään. Tätä visiota kirkastetaan pitkin matkaa prosessiarvioinnin keinoin. Olennaista keskusteluissa, niin alkuvaiheessa kuin hankkeen etenemisen varrella, on vuoropuhelu, jossa tarkastellaan erilaisia näkemyksiä. (Seppänen- Järvelä 2004: 31.)

Toimintatutkimuksellisesta näkökulmasta tämä työelämässä käyty pohdinta voidaan määritellä vaiheeksi, jossa todellisuutta tutkitaan, jotta voidaan tuottaa jotain uutta. Toimintatutkimus ymmärretään lähestymistapana, jossa ei niinkään olla kiinnostuneita siitä, miten asiat ovat, vaan miten niiden tulisi olla. Tavoitteena on toiminnan kehittäminen ja muuttaminen paremmaksi (Sosnet 2010). Toimintatutkimuksen avulla pyritään toisaalta tuottamaan uudenlaista ymmärrystä arvioinnin kohteena olevien käytäntöjen toimivuudesta sekä yhtäältä kehittämään näitä. Toimintatutkimuksessa tutkija on perinteisesti kehitettävässä toiminnassa osallisena ja kehittää sitä omalla panoksellaan. (Heikkinen ym. 1999: 25, 33, 40.) Tässä opinnäytteen tekijällä on kuitenkin ulkopuolisen arvioijan ja tutkijan rooli. Toiminnan omakohtaisuus on muodostunut opinnäytteen tekijän osallistumisesta starttiryhmiätoimintaan työharjoittelunjaksolla keväällä 2010. Kuitenkin Starttiryhmiä käsikirjan tuottaminen voidaan tämän teorian valossa tulkita tekijän osallisuutena ja panoksena kehittämistyölle.

Arviointiin liittyvän teorian ja viitekehyksen hahmottamisella on merkitystä arvioinnin toteuttamisessa. Arviointitutkimuksen tekijän tulee tuntee ja tietää suoria tai epäsuoria oletuksia siitä, miten palvelun ja toiminnan oletetaan toteutuvan. (Robson 2001: 123.) Tätä esiymmärrystä starttiryhmiätoiminnasta keräsin työharjoittelujakson aikana osallistumalla ryhmien toimintaan ja suunnitteluun sekä tutkimalla ryhmien sisältökirjauksia. Hankin ja keräsin tietoa myös starttiryhmiätoiminnan ja kuntouttavan työtoiminnan teoreettisesta viitekehyksestä. Lähestyin kuntouttavan työtoiminnan lähtökohtia tarkastelemalla pitkäaikaistyöttömyyttä

ilmiönä ja aktivoivan sosiaalipolitiikan näkökulmia työllistymisen esteiden helpottamiseksi. Tarkastelin kuntouttavaa työtoimintaa menetelmänä, jolla on pyritty vastaamaan tähän aktiivoinnin haasteeseen kuntouttavan sosiaalityön keinoin. Teoriaperustassa tarkastelin myös empowerment työskentelyä ja ryhmätoimintaa osallisuuden vahvistajana.

Alkukeskustelujen jälkeen seurasi arvioinnin ja kehittämistyön suunnittelun vaihe, joka opinnäyteprosessissa vastaa opinnäytetyön suunnitelman esittelyä. Opinnäyteprosessiin kuuluvaan suunnitelman esittelyseminaariin, joka oli kesäkuun 2010 alussa, osallistui poikkeuksellisesti myös työelämän edustajia, kolme ryhmää ohjaavaa sosiaaliohjaajaa ja heidän esimiehensä Vantaan työllisyyspalveluyksikön kuntouttavasta työtoiminnasta. Suunnitelman esittelyssä työelämän edustajat saivat tietoa siitä, miten kehittämisprosessi tulee etenemään. Työelämän edustajilla oli mahdollisuus kommentoida opinnäytetyön toteutustapaa ja suunnitelmaa. Tämän voidaan katsoa olevan ensimmäinen palautteen keruu kehittämisprosessissa.

7.1 Tavoitteiden asettaminen Starttiryhmän käsikirjalle

Työelämä on osallistunut kehittämisprosessin ohjaamiseen antamalla palautetta edellä mainitun suunnitelmavaiheen jälkeen systemaattisen tiedonkeruun välityksellä. Kehittämissä tarvitaan tietoa itse prosessin aikana, jotta sitä voidaan käyttää hankkeen ohjaamiseen ja toiminnan parantamiseen (Seppänen - Järvelä 2004: 21). Tietoa oli perusteltua kerätä työntekijöiltä, joilla oli joko ryhmän ohjauksen tai toiminnasta vastaavan positio ja toiminnan substanssi hallussa. Arvioinnin toteutumisen ja sen tulosten käytön kannalta johdon osallistumisella on merkitystä. Johto muodostuu niistä henkilöistä, jotka johtavat toiminnan tai palvelun toteuttamista. Johdon ohella oleellisen tärkeää on niiden henkilöiden osallistuminen, jotka ovat vastuussa toiminnan ja palvelun käytännön toteuttamisesta. (Robson 2001: 34.)

Tiedon hankintatavaksi työelämän edustajilta valikoitui kysely, koska se on taloudellinen toteuttaa eikä vaadi haasteelliseksi koetun yhteisen ajan löytämistä verrattuna haastatteluun tai ryhmäkeskusteluun. Tällä pyrittiin siihen, että vastaukset arviointikysymyksiin olisi helppo antaa ja jokainen saisi tuoda oman näkemyksensä julki. Kyselyn riskinä on kuitenkin vastamatta jättäminen. Työelämäedustajia, joille arviointikysymykset postitettiin molemmissa vaiheissa, oli yhteensä yhdeksän. Mainittakoon, että vaikka tietoa kerättiin kyselyn avulla, kyseessä ei kuitenkaan ollut kyselytutkimus, vaan arviointikysymyksiin vastaaminen.

Ensimmäinen kysely (liite 1) työelämän edustajille tehtiin kesäkuussa 2010. Työntekijät vastasivat arviointikysymyksiin koskien kuntouttavan Starttiryhmän käsikirjan tarkoitusta ja sisältöä sekä ryhmätoiminnan rakennetta, rytmitystä ja kohdentumista. Kysely lähetettiin asianomaisille työntekijöille sähköpostitse saatekirjeen ja palautusohjeiden kanssa. Arvioinnin asianomaiset työntekijät koostuivat neljästä ryhmästä ohjaavasta sosiaaliohjaajasta ja yhdestä yksi-

lötyön sosiaaliohjaajasta, heidän esimiehestään, kehittämisspäälliköstä ja työllisyyspalveluiden päälliköstä. Yksilötyön sosiaaliohjaaja lukeutui asianomaisiin työntekijöihin starttiryhmätoiminnan pilottihankkeeseen osallistuneen työntekijän roolissa.

Arviointikysymysten avulla haluttiin tietää, mitä Starttiryhmän käsikirjan tulisi sisältää ja mitä tarkoitusta sen tulisi palvella sekä, millaisia tavoitteita työntekijät asettavat ryhmätoiminnan sisällölle ja toteutukselle. Työntekijät vastasivat muun muassa kysymykseen, mitä sisällöllisiä teemoja ryhmien tulisi sisältää. Vastausten avulla täsmennettiin kehittämistyön alussa määriteltyjä tavoitteita Starttiryhmän käsikirjalle.

Vastauksia ensimmäisen vaiheen kysymyksiin palautettiin yhteensä kolme, joista yksi oli ryhmiä ohjaavien kolmen sosiaaliohjaajan yhteinen vastaus. Näin voidaan tulkita, että vastaajia oli yhteensä viisi työelämän edustajaa.

7.2 Palautteen keruu Starttiryhmän käsikirjan sisällöstä

Syyskuussa 2010 järjestettiin toinen kysely (liite 2) työelämän edustajille palautteen saamiseksi käsikirjan luonnoksesta. Työelämän edustajia pyydettiin tällöin arvioimaan Starttiryhmän käsikirjan sisältöä ja sille asetettujen tavoitteiden toteutumista vastaamalla henkilökohdaiseen kyselyyn. Kysely lähetettiin heille sähköpostitse saatekirjeen ja Starttiryhmän käsikirjan luonnoksen kanssa syyskuun loppupuolella. Osa arviointiin osallistuvista työntekijöistä oli vaihtunut arvioinnin ensimmäisen vaiheen jälkeen. Palautetta kerättiin myös uusilta työntekijöiltä, vaikka he eivät olleet prosessissa mukana alkuvaiheessa ja asettamassa tavoitteita Starttiryhmän käsikirjalle.

Palautetta arviointikysymysten ohella kerättiin myös ryhmäkeskustelun avulla. Ehdotin työelämän edustajille yhteistä tapaamista ja keskustelua starttiryhmän käsikirjan luonnoksen sisällöstä ja tavoitteiden saavuttamisesta. Yhteinen tapaaminen järjestettiin lokakuun alussa. Tilaisuuteen osallistui kolme starttiryhmiä ohjaavaa sosiaaliohjaajaa ja kolme kuntouttavan työtoiminnan yksilötyön sosiaaliohjaajaa sekä heidän esimies ja työllisyyspalveluiden päällikkö ja kuntouttavan työtoiminnan toimistosihteeri. Tapaamisen yhteydessä kirjasin palautteen ja merkittävimmät korjaukset yhteisen keskustelun pohjalta Starttiryhmän käsikirjan luonnokseen. Asiasisältöön tehtiin korjauksia esimerkiksi organisaation kuvaukseen sekä muutamien käsikirjassa käytettyjen termien ja käsitteiden kohdalla. Myös asiasisällön painotusta tarkistettiin joiltain osin, muun muassa korostamalla sosiaalityön viitekehystä starttiryhmätoiminnan kuvaamisessa. Ryhmäkeskustelu mahdollisti vuorovaikutteisen palautteen annon ja dialogisen pohdinnan tilaajan ja opinnäytteen tekijän näkemyksistä.

Palautekeskustelun järjestäminen osoittautui onnistuneeksi valinnaksi ja positiiviseksi taitekohdaksi tavoitteiden arvioinnin kannalta. Kirjallisia vastauksia oli pyydetty jättämään jo ennen yhteistä tapaamista. Yhtään vastausta ei kuitenkaan ollut palautettu, joten tapaami-

sessä sovittiin palauttamiselle uusi aikaraja. Jatkoajasta huolimatta kirjallista palautetta Starttiryhmän käsikirjan tavoitteista, tarkoituksesta ja sisällöstä antoi vain kaksi työelämän edustajaa. Ryhmäkeskustelun avulla saatiin kuitenkin vastauksia siihen, miten käsikirjalle asetetut tavoitteet on saavutettu ja miten käsikirja palvelee sille asetettuja tavoitteita. Keskustelun avulla saatiin myös tarkennettua oleellisia sisällöllisiä painotuksia sekä oikaistua asiatiedon virheitä käsikirjan sisällöstä. Keskustelusta ei tehty muistiinpanoja työelämän tai opinnäytteen tekijän taholta. Kirjasin keskustelun pääkohdat jälkikäteen opinnäytteen hankapäiväkirjaan.

8 Arviointiaineiston ja arvioinnin tulosten esittäminen

Laadukkaan arvioinnin toteuttaminen tarvitsee mahdollisimman moninäkökulmaista arviointitietoa (Robson 2001). Arviointitutkimus ja Starttiryhmän käsikirjan sisältö on pyritty rakentamaan moninäkökulmaiseen aineistoon ja tiedon keruuseen pohjautuen. Starttiryhmiin sisällöllisiä teemoja on tarkasteltu arviointitutkimuksessa kolmen eri aineiston avulla. Ensin on tutkittu toteutuneiden ryhmien sisältökirjauksista ja luokiteltu säännöllisesti toistuvat teemat. Asiakaspalautteen perusteella on arvioitu, kuinka merkittäviksi asiakkaat kokevat erilaiset ryhmien sisältöteemat. Työntekijät puolestaan ovat määritelleet Starttiryhmän käsikirjan sisältöä ryhmien sisällöllisten teemojen näkökulmasta, mitä sisällöllisiä teemoja ryhmätöinnin tulisi sisältää.

Käytännön arviointi saattaa tuottaa yllättävän paljon aineistoa. Arvioinnin tekijän on tutustuttava käytössä olevaan aineistoon ja pohdittava, miten aineistoa tulisi käyttää saadakseen vastauksia arviointikysymyksiin. Kehittämisprosessin edetessä osa aineistosta saattaa osoittautua myös tarpeettomaksi. (Robson 2001: 170-171.) Arvioinnin tarkoitus ja arviointikysymykset ohjaavat olennaisesti käytettävän aineiston luonnetta ja valintaa sekä hankintatapaa ja kokoa (Sosiaalipalveluiden evaluaatioryhmä 2001: 23). Aineiston analysoinnin kannalta saattaa olla mielekästä priorisoida aineisto ensisijaiseen eli primaariin ja toissijaiseen eli sekundaariin aineistoon. Primaariksi aineistoksi luokitellaan yleensä välitön tieto tutkimuskohteesta, joka kerätään vain arvioinnin tai tutkimuksen tarpeeseen. Sekundaarina aineistona voidaan pitää esimerkiksi muiden tutkimusten avulla kerättyä ja jo olemassa olevaa aineistoa. (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2009: 186.)

Arviointitutkimuksen aineistoa on kerätty ja analysoitu lähinnä laadullisen tutkimuksen menetelmin. Laadulliselle tutkimukselle on luonteenomaista tutkimustapojen monimuotoisuus ja aineiston keruu siten, että mahdollisimman laaja-alainen tarkastelu on mahdollista. Tarkastelussa otetaan huomioon viitekehysten kannalta oleellinen tieto. (Alasuutari 1994, 2001.)

Seuraavalla sivulla olevassa taulukossa 1 olen kuvannut arvioinnin moniäänisyyttä sekä arvioinnin ja tutkimusmenetelmien erilaisia näkökulmia. Taulukon neljä ensimmäistä saraketta kuvaavat sekundaariaineistoa ja kaksi viimeistä primaaria aineistoa.

Taulukko 1: Arvioinnin kohde ja arvioinnin näkökulma sekä aineisto ja sen analysointi (Ristolainen 2010)

Arvioinnin kohde ja kysymykset	Arvioinnin näkökulma	Aineisto	Materiaali	Analysointi
Miten starttiryhmä toiminnan sisältö on rakennut?	Toteutunut ryhmätoiminta	Ryhmätoiminnan sisältökirjaukset	11 ryhmän dokumentoitu sisältö	Sisältökirjausten sisällönanalyysi ja teemoittelu
Mitkä teemat toiminnan sisällystöstä koetaan merkittävinä?	Ryhmään osallistuneet asiakkaat	Asiakaspalautekysely soveltuvin osin	82 osallistujaa / 65 vastausta	Tilastollisen ja määrällisen tutkimuksen menetelmin - graafinen kuvaus
Miten osallistujat kokevat ryhmien ajallisen keston?	Ryhmään osallistuneet asiakkaat	Asiakaspalautekysely soveltuvin osin	82 osallistujaa / 65 vastausta	Tilastollisen ja määrällisen tutkimuksen menetelmin
Asiakkaiden toiveita ja kehittämistarpeita starttiryhmätoiminnalle	Ryhmään osallistuneet asiakkaat	Asiakaspalautekysely soveltuvin osin -avovastaukset	82 osallistujaa / 65 vastausta	Vastausten sisällönanalyysi
Mitä tavoitteita työelämä asetti Starttiryhmän käsikirjalle?	Työntekijät - ryhmän ohjaajat - toiminnasta vastaava taho	Käsikirjan sisältöä ja tavoitteita koskevat arviointikysymykset	ryhmän ohjaajien(3) yhteinen vastaus 2 yksittäistä vastausta	Vastausten sisällönanalyysi ja teemoittelu
Käsikirjalle asetettujen tavoitteiden arviointi	Työntekijät - ryhmän ohjaajat - toiminnasta vastaava taho	Käsikirjan sisältö ja sen arviointi -arviointikysymykset ja kirjallinen palaute	ryhmäkeskustelussa kirjattu palaute 2 yksittäistä vastausta	Vastausten sisällönanalyysi

Tässä arviointitutkimuksessa ensisijaisena aineistona ovat olleet työelämän edustajille suunnatut arviointikysymykset. Sekä käsikirjan tavoitteiden hahmottamisen vaiheessa että tavoitteiden toteutumisen arvioinnissa esitetyt arviointikysymykset ja vastaukset ovat kulkeneet arvioinnintutkimuksen punaisena lankana kautta koko prosessin. Starttiryhmiä asiakaspalaute ja sisältökirjaukset ovat arvioinnin sekundaariaineistoa, joita on peilattu arviointikysymysten antamiin vastauksiin. Sekä primaarin että sekundaarin aineiston pohjalta on tutkittu ja arvioitu starttiryhmiä sisällöllistä toteutusta sekä asiakkaiden että työntekijöiden näkökulmasta. Aineistosta starttiryhmiä asiakaspalautekysely on kuntouttavan työtoiminnan starttiryhmiä markkinointitutkimuksen yhteydessä kerättyä tietoa. Sisältökirjaukset puolestaan ovat ryhmiä ohjaavien työntekijöiden tuottamia dokumentteja. Sekundaariaineiston analysoinnin avulla on saatu tietoa arviointikysymysten vastauksien ja Starttiryhmiä käsikirjan sisällön tueksi.

Laadullisen arviointitutkimuksen aineiston käsittelyssä tulee huomioida myös se, että aineistoa tulee analysoida koko prosessin ajan eikä odottaa koko aineiston valmistumista. Alustavat analyysit antavat tietoa siitä, mihin arvioijan prosessin edetessä kannattaa kiinnittää huomiota, ja miten aineistoa kannattaa ja voisi tarkastella. (Robson 2001:177) Starttiryhmiä sisältökirjausten analysoinnin avulla hankin ymmärrystä ryhmien sisällöllisestä toiminnasta oman työharjoittelun kautta saadun kokemuksen lisäksi. Kartoitin sisältökirjausten avulla, mitä asioita ja teemoja ryhmissä on käsitelty. Kiinnitin huomiota teemojen toistuvuuteen vertaamalla, esiintyykö jokin aihealue useammin tai harvemmin kirjatuihin ryhmätoiminnan sisällöissä. Tein käsitellyistä teemoista luettelon ja kirjasin, kuinka monta kertaa mitään teemaa ryhmissä oli käsitelty. Toistuvuuden perusteella listasin starttiryhmiä sisältökirjausten aihealueet. Osa käsitellyistä aiheista linkittyi sisällöltään toisiinsa ja näistä muodostin laajempia sisällön teemoja kuten hyvinvointi ja elämänhallinta, minäkuva, voimavarat, työ ja työttömyys.

Asiakkaiden kokemusten analysointi ryhmien sisällöstä asiakaspalautekyselyn vastausten perusteella antoi tietoa asiakkaan näkökulmasta. Keväällä 2010 starttiryhmiin osallistuvat asiakkaat vastasivat asiakaspalautekyselyyn. Asiakaspalaute kerättiin kyselytutkimuksen menetelmän ja sen toteutti kuntouttavan työtoiminnan toimistosihteeri omiin opintoihinsa liittyvänä tehtävänä. Kyselytutkimuksessa käytetään yleensä lomakekyselyä ja siinä tutkitaan joko suurehkoa rajattua kohderyhmää tai otoksella valittua kohderyhmää jostakin suuremmasta perusjoukosta. (Virtuaali ammattikorkeakoulu). Kyselyssä kysyttiin vastaajien taustatietojen lisäksi muun muassa heidän mielipiteitään starttiryhmiätoiminnan toteutuksesta ja sisältöjen merkityksestä heille. Vastaajilla oli mahdollisuus antaa palautetta myös avovastauksien muodossa sekä esittää kehittämisideoita ja -toiveita. Kyselyn tuottamaa aineistoa ei ollut tarkoituksenmukaista käyttää kokonaisuudessaan. Valitsin aineistooni ne kysymykset, jotka antoivat vastauksia siitä, miten asiakkaat ovat kokeneet starttiryhmiä sisällön ja ajallisen keston sekä yksilökeskustelujen riittävyyden. Käytin aineistona asiakaspalautekyselyn viiden kysymyksen vastauksia.

Yhdessä näistä kysymyksistä vastaajat määrittelivät starttiryhmätoiminnan sisällön merkitystä itselleen eri teemojen kohdalla. Vaihtoehdot olivat - ei tärkeä - tärkeä - erittäin tärkeä. Olen kuvannut liitteessä (4) graafisen taulukon avulla tämän kysymyksen vastauksia. Taulukosta ilmenee, kuinka moni vastaajista piti mitään aihealuetta tärkeänä tai vähemmän tärkeänä. Toisessa kysymyksessä, jota käytin aineistona, vastaajat arvioivat ryhmäjakson pituuden ja tapaamiskerran tuntimäärän sopivuutta itselleen. Kolmannessa käyttämässäni kysymyksessä kysyttiin, olisiko vastaaja toivonut enemmän yksilökeskusteluja ryhmäjakson aikana. Liitteessä (4) kuvataan myös näiden kysymysten vastauksia graafisin kuvioin. Neljäs ja viides kysymys, joita käytin, antoivat palautetta toiminnasta avovastauksien muodossa. Näistä vastauksista etsin starttiryhmätoiminnan sisältöä, ryhmätoiminnan ajallista kestoja ja yksilökeskusteluihin liittyviä vastauksia sisältöanalyysin teemoittelun avulla.

Tämän jälkeen vertailin starttiryhmiä sisältökirjausten ja asiakaspalautteesta käyttämäni kysymysten vastausten analysoinnin tuloksia keskenään. Vertailussa kiinnitin huomiota siihen, ovatko ryhmissä käsitellyt aiheet samoja, jotka asiakkaat kokevat tärkeiksi. Vertailin molempia analysoinnin tuloksia myös työelämän edustajien antamiin arviointikysymysten vastauksiin. Työelämän edustajat olivat vastauksissaan määritelleet muun muassa starttiryhmiä toiminnallista sisältöä. Peilasin työelämän näkemyksiä kirjattuihin ryhmätoiminnan sisältöihin ja asiakaspalaute kyselyn vastauksiin etsien samankaltaisuuksia. Näin sain käyttööni moninäkökulmaisen aineiston.

Arviointikysymysten vastaukset on analysoitu laadullisen tutkimuksen sisällönanalyysin, avulla. Se on menetelmä, jolla aineistoa tarkastellaan eritellen ja etsien eroja ja yhtäläisyyksiä sekä tiivistäen aineiston antamaa informaatiota. Sisällönanalyysiä käytetään nimenomaan tekstimuotoisen aineiston analysointiin. Sisällönanalyysin avulla pyritään luomaan tutkittavasta ilmiöstä tiivistetty kuvaus, jonka avulla kytketään tulokset osaksi laajempaa kontekstia ja kokonaisuutta (KvaliMOTV 2010.) Arviointikysymysten vastauksia analysoidessa luokittelin vastaukset niiden samansuuntaisen sisällön mukaan. Tämän jälkeen tein yhteenvedon vastauksista. Analyysissä huomioin myös vastausten eriävät näkemykset ja tiivistin myös näiden sisällön.

Aineiston moninäkökulmaisuudesta voidaan käyttää myös triangulaation käsitettä. Triangulaatiossa on kyse moninäkökulmaisuudesta ja siitä, että yhdistetään useita eri menetelmiä ja lähestymistapoja arvioinnin ja tutkimuksen teon käyttöön. (KvaliMOTV 2010). Arviointitutkimuksen tekijän tehtävä on ymmärtää, mitä aineisto hänelle kertoo. Arviointitutkimuksessa voi olla täysin riittävää tarkastella tätä tehtävää eräänlaisena luokitteluna, jossa aineistoa analysoidaan luoden sen sisällöstä teemoja. Näiden teemojen avulla pyritään ymmärtämään, mitä aineisto kertoo arviointikysymysten näkökulmasta. On hyvin todennäköistä, että aineistolähteitä on useita. Tällöin arvioija voi tarkistaa aineistoa ristiin eli trianguloida eri lähteistä saa-

tua tietoa. Se, missä määrin samat luokitukset ja teemat sopivat koko aineistoon, vahvistaa tämä jonkin olennaisen tavoittamista arvioinnin avulla. (Robson 2001:176)

Arvioinnin onnistumisen kriteerinä painotetaan siitä syntyvän tiedon hyödynnettävyyttä eikä niinkään luotettavuutta. Olennaista on se, otetaanko arvioinnin avulla tuotettu tieto käyttöön vai ei. Arviointia voidaan pitää epäonnistuneena, mikäli arviointiprosessin tuloksena syntynyt tieto siirretään esimerkiksi raportin muodossa kirjahyllyyn ja tulokset unohtuvat. (Sosiaalityön evaluaatioryhmä 2001: 18.)

Arviointitietojen julkistamisesta ja viestinnästä ei ole olemassa yhtä yksiselitteistä mallia. Arvioinnin tarkoitus ja kuulijakunta ohjaavat myös prosessin tätä vaihetta. (Robson 2001: 181). Arviointitutkimuksen tulokset on esiteltynä seuraavissa alaluvuissa. Tulosten pohjalta on laadittu kuntouttavan työtoiminnan Starttiryhmän käsikirja ja sen kohderyhmänä on ryhmien kanssa työskentelevät työntekijät.

Arvioinnin tulokset esitetään työelämälle tehtyjen kyselyjen osalta suoraan lainauksin arviointikysymysten vastauksista. Palautteen keruuvaiheessa käytyä ryhmäpalautekeskustelua ei kirjattu muistiin. Keskustelun sisältö on kuitenkin pääpiirteittäin kuvattu tulosten yhteydessä. Tulokset on otsikoituna seuraavissa alaluvuissa arviointikysymysten mukaisesti.

8.1 Starttiryhmän käsikirjan tarkoitus ja tavoitteet

Työelämän edustajia pyydettiin arvioinnissa määrittelemään, mitä tarkoitusta kuntouttavan työtoiminnan Starttiryhmän käsikirja palvelee, sekä asettamaan tavoitteet käsikirjalle. Kaikissa kolmessa vastauksessa, ryhmiä ohjaavien työntekijöiden yhteisessä ja kahdessa yksittäisessä, nähtiin käsikirjan tarkoitus ja tavoitteet samansuuntaisina.

”Tarkoitus näkökulma on perehdyttämismateriaalina tärkeä. Informatiivinen työkalu.

”Käsikirja toimisi myös perehdyttämiskansiona uudelle starttiryhmän ohjaajalle.”

”Toimia välineenä uusien työntekijöiden perehdyttämisessä.”

”Esitellä starttiryhmän idea ja merkitys osana kuntouttavaa työtoimintaa.”

”Edesauttaa ohjaajia ryhmien sisällön suunnittelussa ja toteuttamisessa.”

”Ohjaa ryhmien toimintaa siten, että niille asetetut tavoitteet toteutuvat.”

”Kokoaa yhteen ryhmiin liittyvän materiaalin (lomakkeet, kyselyt etc.)”

Starttiryhmän käsikirjan tavoitteena nähtiin tiedon tarjoaminen kuntouttavasta työtoiminnasta ja sen sisältämästä starttiryhmätoiminnasta. Vastausten pohjalta käsikirjan nähtiin toimivan perehdyttämisen tukena starttiryhmien kanssa toimiville sekä kuntouttavassa työtoiminnassa työskenteleville työntekijöille. Varsinaisen toiminnallisen sisällön ja teemojen kuvaamisen toivottiin tukevan ryhmien toteutusta ja suunnittelua sekä edesauttavien starttiryhmille asetettujen tavoitteiden toteutumista. Yhdessä vastauksessa kolmesta tuotiin esille ryhmätoimintaa liittyvän materiaalin taltioimisen näkökulma.

Kahdessa vastauksessa vastaajat ottivat kantaa ryhmätoiminnan yhtenäiseen toteutukseen.

”Tuo yhtenäisen toimintatavan kaikkiin ryhmiin.”

”Toiminnan sisältö varmaankin vaihtelee jonkin verran ryhmän mukaan, mutta keskeisten sisältöjen kuvaaminen on tärkeää ja takaa sen, että olennaiset asiat ovat mukana kaikissa ryhmissä.”

Starttiryhmätoiminnan sisällön kuvaaminen antaa ryhmiä ohjaaville työntekijöille samanlaisen viitekehyksen toiminnan toteutukseen. Asiakkaan kannalta tämä turvaa palvelun sisällöllisen laadun riippumatta toteuttajasta ja siitä, missä toimintaa toteutetaan.

Yhdessä vastauksessa kolmesta toivottiin käsikirjan olevan joiltain osin myös käytettävissä asiakkaiden kanssa.

”Käsikirja voisi myös olla sellainen, että asiakaskin voisi sen tai osan siitä lukea.”

Käsikirjan toivottiin sisältävän asiakkaille suunnattua tietoa kuntouttavan työtoiminnan erilaisista vaihtoehdoista, itse toiminnasta ja sen sisällöstä starttiryhmätoiminta mukaan lukien. Asiakkaan kannalta erilaisten jatkopolkujen kuvaaminen kohti työelämää on merkittävä.

Yhdessä vastauksessa tuotiin esille toiminnan kehittämisen näkökulma.

”Olla apuna toiminnan arvioinnissa ja kehittämisessä.”

”Käsikirja olisi hyvä pohja arvioinnille, jolloin voidaan katsoa, miten todellisuus vastasi suunnitelmaa:

- *mitkä asiat toteutuivat suunnitelman mukaisesti*
- *missä kohtaa poikettiin ja miksi*
- *mitä ehkä aivan uutta tapahtui jne.”*

”Kehittämisen kannalta refleктоiva keskustelu asiakkaiden kanssa, ohjaajien kesken ja työyhteisössä laajemmin, ylläpitää vuoropuhelua, jossa osaaminen lisääntyy ja kaikki oppivat.”

Vastaaja näki käsikirjan luovan pohjaa toiminnan arvioinnille ja kehittämiselle sekä osaamisen vahvistamiselle. Starttiryhmätoiminnan sisällön kuvaamisen nähtiin antavan mahdollisuuden kriittiseen ja refleктоivaan keskusteluun työyhteisössä. Toiminnan ja sen sisällön kuvaus antaa myös perustan kehittävään arviointiin. Kun toiminnan sisältö ja tavoitteet ovat kuvattuna ja dokumentoituna esimerkiksi käsikirjan muotoon, antaa se pohjan arvioida tavoitteiden toteutumista ja toiminnan kehittämisen tarpeita.

Starttiryhmän käsikirjan tarjoaman tuen merkitys asiakkaan kohtaamisen ja starttiryhmien tarjoaman vertaistuen kannalta nousi esille yhdessä vastauksessa.

”Asiakkaaseen tutustuminen ja tilannearviointi. Näen starttiryhmien merkityksen mahdollisuutena tutustua asiakkaaseen ja hänen tilanteeseensa, jotta saataisiin pohjaa jatkosuunnitelman tekemiselle. Asiakkaan tilanteen arvioinnin tekeminen, yhdessä asiakkaan kanssa, antaa tietoa ja ymmärrystä, miten edetä.”

”Kontakti ohjaajien kanssa. Uskon, että se, mitä tapahtuu tai ei tapahdu asiakkaan ja työntekijän välisessä kontaktissa, vaikuttaa paljon siihen, miten asiakas uskaltautuu muutoksen tielle.”

”Vertaistuki Asiakkaille voi olla erittäin arvokasta saada tilaisuus peilata omaa elämäntilannettaan toisten kanssa ja löytää voimavaroja ja perspektiiviä.”

Vastauksessa otettiin kantaa starttiryhmän toimintaan asiakkaan ja asiakkaan kohtaamisen näkökulmasta. Asiakkaan kohtaaminen ja se, mitä kohtaamisessa tapahtuu, nähtiin merkittävänä myös ryhmämuotoisessa työskentelyssä. Kolmen kuukauden ryhmäjakso antaa työntekijälle aikaa luoda luottamuksellisen suhteen asiakkaaseen. Asiakkaan elämäntilanteen moninäkökulmainen kartoittaminen mahdollistaa tarkoituksenmukaisen jatkopolun löytämisen kohti työelämää. Ryhmätoimintaan olennaisena kuuluva vertaistuen elementti nähtiin tärkeänä, asiakasta voimaannuttavana tekijänä.

8.2 Starttiryhmän käsikirjan teemat ja sisältö

Alkuvaiheen arviointikysymyksissä työelämän edustajat ottivat kantaa siihen, mitä asioita ja teemoja Starttiryhmän käsikirjan tulisi sisältää. Vastausten sisällöstä voidaan erottaa kaksi merkitystä. Vastauksissa kuvattiin sekä Starttiryhmän käsikirjan sisältöä että starttiryhmätoiminnan sisältöä.

"Käsikirjan tulisi olla Paketti, jossa on tietoa kuntouttavasta työtoiminnasta, starttiryhmä palvelusta yleensä tiiviisti".

"Kuvata starttiryhmän toiminnan sisältöä.

"Sisällön kuvausta."
"

"Selkeät ohjeet siitä, miten aktivointisuunnitelma toteutetaan ja mikä merkitys sillä on."

"Aikataulutusta."

"Prosessin kuvaus (alkuinfoista loppuak suihin) lyhyesti".

"Prosessikaavio sekä starttiryhmän prosessinkuvaus selkeänä käsikirjassa."

"Linkkisivusto tarpeellisista verkkosivuista, yhteistyökumppaneiden yhteystiedot."

"Lomakkeet ja muu ryhmien materiaali."

Kaikissa kolmessa vastauksessa nousi esille tarve starttiryhmätoiminnan sisällön kuvaamisesta. Yhdessä näistä käsikirjan sisältö määriteltiin informatiiviseksi paketiksi, jossa on tietoa kuntouttavasta työtoiminnasta sekä starttiryhmätoiminnasta. Käsikirjan toivottiin sisältävän tietoa myös aktivointisuunnitelmasta, ohjeita sen laatimisesta sekä kuvattavan sen merkitystä niin asiakkaan kuin järjestelmän kannalta. Kahdessa vastauksessa nähtiin myös asiakasprosessin kuvaus tärkeänä osana starttiryhmätoiminnan sisällön kuvaamista sekä käsikirjan sisältöä.

Kaksi vastausta sisälsi näkökulmia myös starttiryhmissä käsiteltäviin asioihin ja teemoihin.

"Asiakaslähtöisyys starttiryhmän suunnittelussa. Teemoja voisi listata enemmänkin ja sieltä valita ryhmälle sopivia aiheita... mieluummin liikaa vinkkejä yms. kuin liian vähän. (ei järjestyksessä ja linkittyä toisiinsa)"

"Erilaisia elämään liittyviä asioita, joiden kokonaisuudesta käsin voi alkaa rakentaa voimavaroja ja muutosta."

"Jatkopolkumahdollisuudet: TYP, Kuntä, työharjoittelu, pajatoiminta, nuorisopajat, työelämänvalmennus, sos.ter palvelut, palkkatukityö, palkkatyö, vapaaehtoistyö, koulutus, kurssit, te-toimen kurssit..."

Vastaajien ottaessa kantaa siihen, mitä aiheita ja teemoja starttiryhmän käsikirjan tulisi sisältää, ottivat he samalla kantaa myös ryhmätoiminnan sisältöön. Vastausten perusteella starttiryhmätoiminnan sisällölliset teemat muodostuivat laajemmista hyvinvointiin ja elämän-

hallintaan liittyvistä kokonaisuuksia. Vastauksista voitiin muodostaa seuraavia aihekokonaisuuksia ryhmien sisällöllisiksi teemoiksi: hyvinvointi ja elämänhallinta, minäkuva, mielenterveys, sosiaaliset suhteet, vuorovaikutustaidot, voimavarat, työ ja työttömyys, koulutus ja opiskelu, ravinto, liikunta, terveys, päihteet ja riippuvuudet, talous- ja velkaneuvonta sekä asiakkaan jatkopolut ja alueen palvelut. Teemoista hyvin monet linkittyvät sisällöllisesti toisiinsa. Teemojen toteutuksessa ja sisällöissä nähtiin olevan monia eri mahdollisuuksia ja käsi-kirjan odotettiin tarjoavan toiminnan toteutukseen sisällöllisiä vaihtoehtoja, joista voi valita kullekin ryhmälle ja tilanteelle sopivan.

Käsi-kirjan toteutuksen muotoon otettiin kantaa kahdessa kolmesta vastauksesta.

”Käsi-kirjassa olisi hyvä olla tyhjiä taskuja ja sivuja muistiinpanoille sekä uusille ideoille. Materiaaliin voisi pystyä liittämään dokumentteja.”

” Materiaalipaketti toisena osiona, jossa voisi olla erilaisia ryhmätoimintavinkkejä, prosessin kulku ja teemat eriteltyinä.”

Toteutustapana esitettiin täydennettävää mallia, joka kokoaa yhteen toiminnassa tarvittavan materiaalin. Täydennettävät osiot käsi-kirjassa palvelevat hyvin työelämän tarpeita, koska tietoja on mahdollista päivittää muutosten myötä. Täydennettävänä osina esitettiin erilaisten toimintaan liittyvien ohjeiden ja lomakkeiden sekä taloudellisista tuista ja etuuksista kertovia osia. Myös yhteistyökumppaneiden yhteystietoja ja tarpeellisia linkkisivustoja toivottiin sisältöön. Ideaosioon saadaan tallennettua niin sanottua hiljaista tietoa keräämällä ryhmätoiminnan ammattilaisten osaamista yksiin kansiin.

8.3 Starttiryhmän rakenne ja rytmitys

Arviointikysymysten avulla arvioitiin myös starttiryhmien rakennetta ja rytmitystä. Kaikissa kolmessa vastauksessa oltiin samaa mieltä siitä, että starttiryhmäjakso on mielekästä jakaa kolmeen erillaiseen osioon. Näiden osioiden sisällöstä kahdessa vastauksessa oli erilainen näkemys.

”Kolme kuukautta, n.21 toimintakertaa, n.7 toiminta kertaa/osio.”

*”**Tutustuminen I osa** : keskitytään ryhmäytymiseen, tutustuminen ryhmälle keskeisiin aihealueisiin, yhteistä suunnittelua sekä toiminnallisuuteen ja palvelujen tutustumiseen. **Työskentely II osa**: työskentelyä kohti arviointia ja omaa jatkopolkua. Toiminnallisuus, keskustelut. (sairaanhoitajalla käynti, yksilökeskustelut, tutustumiskäyntejä, luentoja, vierailuja yms.)**Arviointi ja tulevaisuuden suunnittelu III osa**: Keskustelut ja työskentely arvioiden sekä*

ryhmän kanssa yhdessä ja yksilöllisesti. Jatkokojen pohdintaa ja tavoitteen aktivointisuunnitelma. Ryhmän päättäminen ja prosessointi. (muutosprosessi, päätösretki)”

Ensimmäinen vaihtoehto tarjosi mallin, jossa kussakin osiossa on noin seitsemän tapaamiskertaa. Ensimmäinen osio nimettiin tutustumisen vaiheeksi. Ryhmän toiminnassa painotettiin ryhmätoimintaan virittäytymistä, käsiteltävien teemojen esittelyä, tutustumista ryhmän jäseniin ja tarjolla oleviin sosiaalista kuntoutumista tukeviin palveluihin. Keskimmäistä vaihetta kutsuttiin työskentelyn vaiheeksi, jossa painottui henkilökohtainen työskentely ja muutosprosessi. Toiminnan sisällössä painotettiin toiminallisuutta ja henkilökohtaisia keskusteluja. Asiakkaan prosessissa nähtiin painottuvan erilaisten mahdollisuuksien ja vaihtoehtojen kartoittaminen jatkokojen kannalta. Viimeisellä kolmanneksella toiminnan määriteltiin keskittyvän tulevaisuuden suunnitteluun ja jatkokojen hahmottamiseen. Erilaisia vaihtoehtoja voidaan pohtia sekä yksilökeskusteluissa sekä yhdessä ryhmän kanssa. Ryhmäjakso nähtiin prosessinomaisena työskentelyjaksona, johon oleellisena osana kuuluu myös prosessin päättäminen.

Toisessa vastauksista ryhmäjakso rytmitettiin niin ikään kolmeen osaan. Osioiden sisältöön esitettiin kuitenkin erilainen näkökulma.

”Kolme kuukautta voitaisiin jakaa kolmeen osioon:

- 1. elämänhallinta, sos. - ja terveysasiat yms.*
- 2. polun suunnittelua eli koulutus-, työvoimapoliittiset toimenpiteet yms. asiat*
- 3. työtoimintaa jollakin kuntouttavan työtoiminnan paikalla”*

Vastauksessa esitettiin malli, jossa varsinaista ryhmätoimintaa on kaksi ensimmäistä kuukautta ja viimeisen kuukauden eli kolmannen osion aikana asiakas osallistuu kuntouttavaan työtoimintaan. Alkuvaiheen sisällössä painotettiin elämänhallintaan liittyviä asioita ja sosiaalisen sekä terveystilanteen kartoittamista. Tämän jälkeen ryhmän työskentelyssä korostettiin jatkokojen suunnittelua ja erilaisten vaihtoehtojen kartoittamista.

Samassa vastauksessa pohdittiin sisällön rakenteen rinnalla myös toiminnan volyymiä ja määrää.

”Kolmeen osioon jakamalla uudet ryhmät voisi aloittaa kahden kuukauden välein.”

”Ryhmiä voisi olla viisi vuodessa eli kymmenen kuukautta per vuosi.”

Edellä mainitun ryhmäjakson mallilla voidaan toteuttaa useampi ryhmä vuoden aikana. Starttiryhmän asiakkaiden siirtyessä viimeisellä kolmanneksella varsinaiseen kuntouttavaan työ-

toimintaan, voi uuden ryhmän aloittaa kahden kuukauden välein. Vuositasolla ryhmiä toteutuisi kymmenen.

Yhdessä vastauksessa kolmesta ei otettu lainkaan kantaa starttiryhmäjakson rakentumiseen sen sisällön näkökulmasta. Sen sijaan vastauksessa tuotiin esille toiminnan suunnittelussa huomioitavia seikkoja.

”Aikaa ryhmän suunnittelulle, asiakastapaamisille, dokumentoinnille ja arvioinnille.”

”Sovitut starttiseurantakokoukset yhteistyöverkoston kanssa ja muistiot niistä.”

Sosiaaliohjaajien parityön kehittäminen ja tukeminen. Sosiaaliohjaajilla olisi tärkeää olla aikaa ryhmän havainnointiin ja tapahtumien ja tuntemusten läpikäyntiin. Näin opitaan yhdessä asiakastyötä, ryhmän ohjaamista ja keskinäistä yhteistyötä. Parityö on vaikeata, mutta kehittävää ja antoisaa onnistuessaan.”

Vastauksessa painotettiin toiminnalle varattavan ajan tärkeyttä sekä suunnittelun että dokumentoinnin ja arvioinnin näkökulmasta. Toiminnan dokumentointi ja arviointi nähtiin merkittävänä rakenteina ryhmän toiminnassa. Kehittämisen näkökulmasta tärkeänä pidettiin myös ryhmänohjaajien parityön kehittämistä sekä ajallisten resurssien merkitystä ja turvaamista ryhmänohjaajien työskentelyssä. Vastauksessa tuotiin esille riittävän ajallisen resurssin varaaaminen ryhmäjakson aikana asiakkaiden henkilökohtaisiin keskusteluihin. Myös yhteistyön kehittämiseen muiden toimijoiden kanssa otettiin kantaa. Vastauksessa korostettiin säännöllisten tapaamisten järjestämistä yhteistyöverkostojen kanssa ja muistioiden laatimista näistä.

Yhdessä vastauksessa otettiin kantaa starttiryhmän kokoon ja tapaamistiheyteen.

”Noin 15 hengen ryhmä ja tapaamiset kahdesti viikossa tuntuvat tällä hetkellä realistisilta.”

Nykyistä ryhmäkokoa, 16 osallistujaa, ja kahta tapaamiskertaa viikossa pidettiin realistisina toteuttaa tämän hetken resursseilla kuntouttavassa työtoiminnassa.

8.4 Starttiryhmätoiminnan kohdentaminen tietyille asiakasryhmälle

Arvioinnissa asianomaiset pohtivat starttiryhmätoiminnan kohdentamista tietyille asiakasryhmälle. Tämä aihe on puhuttanut työntekijöitä paljon ryhmiin osallistuvien asiakkaiden heterogeenisuuden vuoksi ja siksi valikoituikin yhdeksi arviointikysymykseksi. Vastauksista kahdessa esitettiin samansuuntainen näkemys asiakkaiden ohjauksesta ryhmiin.

”Tulijoille voisi kuitenkin olla tarkemmat ja selkeämmät kriteerit eli suorittaa karsintaa alussa.”

”Asiakkaat ohjautuvat te-toimiston, sosterin ja typin kautta. Lähettävältä tahon tulee huomioda asiakkaan kunto esimerkiksi akuutti mielenterveys- tai päihdeongelma tai aggressiivisuus.”

Ryhmiin osallistuvien asiakkaiden elämäntilanteet vaihtelevat suuresti. Tämä näkyy ryhmissä osallistujien heterogeenisuutena. Asiakasohjauksen tueksi kaivattiin selkeämpiä kriteereitä. Yhteistyötä starttiryhmiiin asiakkaita ohjaavien tahojen kanssa toivottiin kehitettävän ja syvennettävän siihen suuntaan, että asiakasohjauksessa huomioitaisiin asiakkaan todelliset mahdollisuudet hyötyä palvelusta ja osallistua starttiryhmätoimintaan.

Kahdessa kolmesta vastauksesta ratkaisuna ryhmien heterogeenisuuden haasteeseen nähtiin valmisteleva työ ennen ryhmäjakson alkua.

”Asiakkaiden yksilöllinen tapaaminen ja orientoiva keskustelu ennen ryhmän alkua, mikäli mahdollista.”

”Ennen ryhmätoiminnan alkua tulisi olla aikaa käydä läpi ryhmään tulevat asiakkaat, jotta osataan jakaa heidän oikeisiin ryhmiin sekä suunnitella toiminta mahdollisimman asiakaslähtöisesti.”

Vastaukset korostivat ryhmiin tulevien asiakkaiden henkilökohtaista tapaamista ja keskustelua ryhmätoiminnan sisällöstä ja tavoitteista ennen varsinaista ryhmätoimintaa. Tämän nähtiin vaikuttavan ryhmätoiminnan suunnitteluun asiakaslähtöisesti ja ryhmien rakentumiseen mahdollisimman tarkoituksenmukaisesti. Tällä hetkellä ryhmien toteutuksen aikataulu on sellainen, että ryhmiä aloittaa kaksi samanaikaisesti sekä Itä - että Länsi - Vantaalla. Alkuhaastattelussa kertyvä tieto antaa mahdollisuuden rakentaa ryhmiä esimerkiksi ikärakenteen mukaan.

Varsinaiseen ryhmien kohdentamiseen tietyille asiakasryhmille otettiin kantaa kaikissa kolmessa vastauksessa. Kannanotot eivät olleet selkeästi puolesta tai vastaan.

"...kohdennettuja ryhmiä voisi pitää, mutta olisi hyvä miettiä, miksi niin tehtäisiin."

"Ryhmiiin halutaan paljon väkeä, minkä vuoksi kohdentaminen vaikeaa."

"Työttömyyden takana monia eri syitä, samallakin asiakkaalla kenties useita."

"Toisaalta ihmisten jakaminen kategorisesti johonkin ryhmään tuntuu mekaaniselta. Ajattelen, että se, mikä tehdään tietoisesti ja harkiten voi olla hyvästä. Silloin sitä myös on tärkeää arvioida juuri tuon periaatteen kannalta ja katsoa, mitä vaikutuksia asialla oli".

"... hyvä asia, että on samanikäistä porukkaa, mutta huonona ollut joidenkin asiakkaiden kohdalla se, että on ollut vakava päihdeongelma, josta kuntoutuu ja on samassa ryhmässä päihdekuntoutujien kanssa, jotka "eri tasolla kuntoutuksessaan" ja päihdekäyttöä edelleen... asiakkaat kokivat sen myös hyvänä, että vertaistukea, mutta vahingoittava puoli vakavammin otettava. Päihdekuntoutuja on voinut pelätä omaa retkahdusta."

Yhdessä vastauksessa pohdittiin ryhmien kohdentamisen merkitystä itse toiminnalle.

"Ryhmistä tulee toisentyyppejä, jos asiakkaita jaotellaan monin eri perustein."

Vastausten perusteella ei voida muodostaa selkeää kantaa starttiryhmien kohdentamisesta tietyille asiakasryhmille, kuten esimerkiksi päihdekuntoutujille tai mielenterveyskuntoutujille. Asialla koettiin olevan puolensa ja puolensa. Ryhmien kohdentamisen tietyille asiakasryhmälle myös pelättiin lisäävän ihmisten kategorioimista ongelman mukaan. Ongelmasta, väkivasta, pulmasta tai jonkin puutteesta tulee ikään kuin ihmisen ominaisuus, vaikka kyseessä on hänen elämäntilannettaan määrittävä tekijä. Joka tapauksessa kohdennettujen ryhmien kohdalla tavoitteiden määrittely korostuu entisestään ja tulisi miettiä tarkkaan, mitä tehdään ja miksi.

Yhdessä vastauksessa otettiin kantaa myös ryhmien ikäjakaumaan ja sen merkitykseen toiminnan toteutuksessa.

"Tällä hetkellä asiakkaat 18-65-vuotiaita. Asiakasryhmät voisi koostua saman ikäluokan asiakkaista esim. 18-35-vuotiaat ja 35-60-vuotiaat "liukuvalla jaolla" tms."

”Ryhmien heterogeenisyys voi olla hyvä asia. Olemme kuitenkin sitä mieltä, että ikäjaot ovat tärkeitä, jotta ryhmässä käsitellyt teemat koskisivat valtaosaa ryhmää ja he saisivat mahdollista vertaistukea. Jos ryhmä koostuu kaikenikäisistä asiakkaista, tulee ryhmän sisällön sisältää esimerkiksi pienryhmätyöskentelyä enemmän, jolloin pystytään hiukan enemmän jakamaan ajatuksia vertaisten kanssa ja saadaan turvallisempaa/keskustelevampaa ilmapiiriä...”

Ikäjakauma koettiin tärkeäksi kriteeriksi ryhmien rakenteen kannalta. Vastauksessa painotettiin ryhmien rakentumista suurin piirtein samanikäisistä osallistujista. Tällä nähtiin olevan merkitystä ryhmän tarjoaman vertaistuen kannalta sekä vaikuttavan myös ryhmän toiminnallisten menetelmien ja käsiteltävien teemojen valintaan.

Yhteenvetona arviointikysymysten vastauksista voidaan Starttiryhmän käsikirjan tavoitteiksi kirjata seuraavia asioita. Sisällöltään käsikirjan toivottiin olevan informatiivinen paketti, jossa on tietoa kuntouttavasta työtoiminnasta ja starttiryhmätoiminnasta siinä sekä aktivointisuunnitelmasta ja sen merkityksestä. Myös asiakkaan kohtaaminen, asiakaskasprosessin kuvaaminen sekä ryhmän tarjoama vertaistuki nousivat vastauksista teemoiksi. Käsikirjan nähtiin toimivan myös kehittämistyön ja toiminnan arvioinnin välineenä sekä vahvistavan ryhmänohjaajien osaamista. Varsinaisen toiminnallisen sisällön ja teemojen kuvaamisen toivottiin tukevan ryhmien toteutusta ja suunnittelua sekä edesauttavan starttiryhmille asetettujen tavoitteiden toteutumista. Toteutustapana esitettiin täydennettävää mallia, johon voi lisätä esimerkiksi ideoita teemojen toteutukseen.

8.5 Palaute Starttiryhmän käsikirjan sisällöstä

Arviointitietoja Starttiryhmän käsikirjalle asetettujen tavoitteiden toteutumisesta kerättiin työelämän edustajilta sekä suullisesti että kirjallisesti. Arviointikysymyksissä (liite 2) pyydettiin työntekijöitä arvioimaan, vastasiko starttiryhmän käsikirja ja sen sisältö sille asetettuja tavoitteita. Tavoitteet käsikirjalle oli määritelty ensimmäisen vaiheen arviointikysymysten avulla. Palautetta kerättiin siis kirjallisen ja suullisena. Kirjallisena palautetta antoi kaksi työelämän edustajaa. Suullisen palautteen antoon ryhmäkeskustelussa osallistui yhdeksän työelämän edustajaa.

Kirjallisessa palautteessa molemmat vastaajat ottivat kantaa Starttiryhmän käsikirjaan ja sen sisältöön kokonaisuutena.

”...työ näyttää sisällöllisesti hyvältä kokonaisuudelta ja selkeät otsikot. Käsikirja on todellakin käsikirja ja sitä voidaan käyttää jatkossa niin työn ohella kuin perehdytyksessäkin.

”Käsikirja on helppolukuinen. Lukujen järjestys on vähän makuasia, kuten aikaisemmin totesimme. Eri järjestyksille löytyvät erilaiset puoltavat seikat eikä mikään sinällään ole väärä järjestys.”

”...että käsikirja vastaa hyvin sille asetettuja tavoitteita. Sisällöltään se on hyvin informatiivinen paketti jopa siinä määrin, että se sopisi käyttöön myös sellaiselle ohjaajalle, jolla on jokin muu kuin sosiaalialan koulutus.”

Käsikirjan nähtiin vastaavan hyvin sille asetettuihin tavoitteisiin. Starttiryhmän käsikirjan sisältö arvioitiin hyväksi kokonaisuudeksi. Käsikirjan sisältö koettiin helppolukuiseksi sekä otsikoinniltaan selkeäksi. Sen nähtiin palvelevan sille asetettua tehtävää ryhmän ohjauksen työn tukena ja perehdyttämisen välineenä. Sisällön nähtiin muotoutuneen tavoitearvioinnissa asetettujen tavoitteiden mukaan. Sisältö koettiin hyvin informatiiviseksi ja kattavaksi, jopa siinä määrin, että se voisi toimia perehdyttämisen välineenä vaatimatta pohjaksi sosiaalialan koulutusta.

Molemmat vastaajat kommentoivat myös starttiryhmän sisällöllisten teemojen kuvausta käsikirjassa.

”Teemat ja toiminnan sisältö vastaavat hyvin nykyisten ryhmien teemoja ja toimintaa. Tältä osinhan ryhmät saattavat vielä joltakin osin muuttua, kehittyä, mutta nykyistä sisältöä nämä vastaavat”.

Toinen vastaajista näki sisällöllisten teemojen kuvaukseen vastaavan toiminnan nykyistä toteutustapaa ja rakennetta. Vastauksessa todettiin myös, että ryhmät ja toiminnan muoto saattavat muuttua, mutta käsikirja vastaa tämän hetken sisältöä ja tarvetta. Tässä kannanotossa voidaan nähdä tavoitteissa mainittu kehittämisen näkökulma. Vastaaja mainitsee teemojen vastaavan nykyistä toimintaa, mutta myös mahdollisuuden toiminnan formaatin muuttumiseen ja kehittämiseen. Käsikirja voi siis toimia toiminnan arvioinnin ja kehittämisen pohjana.

Toinen vastaajista taas korosti erityisesti sitä, miten käsikirjassa on kuvattuna ryhmän prosessi ja ryhmän sisällölliset teemat.

”Pidin siitä, miten olit kirjoittanut ryhmän prosessit ja teemat sekä ryhmän ohjaajan työn ja haasteet. Osut kyllä naulan kantaan ja rohkeamminkin olisi näkemyksiä voinut esittää.”

Vastaaja koki ryhmäprosessin kuvauksen välittävän lukijalle myös ryhmänohjaajan työn haasteita. Samassa vastauksessa nähtiin käsikirjan myös konkretisoivan laajemmin omaa työnkuvaa.

” Tulee huikea olo ja samalla pieni paniikki, että mitä sitä oikein työksi tekeekään... työ auttaa myös henkilökohtaisella tasolla: hienoa nähdä konkreettisesti oma työnkuva ja asiakastyön vaatimukset. Huomaan, että aiemmin keskustellut asiat sekä ehdotuksemme ovat tulleet osaksi työtä. Olemme myös kehittäneet...”

Käsikirjan koettiin kuvaavan hyvin starttiryhmiä ohjaavan sosiaaliohjaajan työn sisältöä. Vastaaja koki käsikirjan sisällön konkretisoivan ja kuvaavan ryhmänohjaajan työnkuvan sisältöä ja työn haasteita niin asiakastyön näkökulmasta kuin ryhmänohjaamisen tasolla. Tässä vastauksessa on nähtävissä myös oman työn kehittämisen näkökulma Starttiryhmän käsikirjan tarkoituksena. Käsikirjan tavoitteiden asettelussa mainittiin käsikirjan palvelevan muun muassa ryhmiä ohjaavien sosiaaliohjaajien työn kehittämistä.

Suullinen palaute kerättiin ryhmäkeskustelun yhteydessä. Palautteen perusteella voidaan sanoa kuntouttavan työtoiminnan Starttiryhmän käsikirjan vastanneen sille asetettuihin tavoitteisiin onnistuneesti. Käsikirjan sisältöön kokonaisuutena oltiin tyytyväisiä. Sisällön otsikointi ja kirjoittamisen tyyli koettiin selkeäksi. Sisällysluettelon osalta pohdittiin kahden viimeisen luvun, hyvinvoinnin ja elämänhallinnan, yhdistämistä ja tiivistämistä. Lukujen sijoittamista käsikirjan alkuun ehdotettiin myös, vaikka toisaalta niiden koettiin jättävän hyvän ja positiivisen kokemuksen kirjan lopussa. Käsikirjan johdanto koettiin pituudeltaan liian rasakaaksi ja sen tiivistämistä kehoitettiin harkitsemaan.

Kokonaisuutta kommentoitiin muun muassa toteamalla, että kirjoittaja on hyvin tavoittanut oleellisen kuntouttavan työtoiminnan ja starttiryhmien toiminnan sisällöstä, vaikka ei itse työskentele toiminnan kontekstissa. Kokemusta kuntouttavasta työtoiminnasta on kertynyt vain työharjoittelun kautta.

Käsikirjan sisältöön vaadittiin muutamia asiasisällön korjauksia, muun muassa Vantaan kaupungin työllisyyspalveluiden organisaatiokuvaukseen ja kuntouttavan työtoiminnan toteuttamiseen Vantaalla. Myös starttiryhmän asiakasprosessin kuvausta tarkennettiin. Starttiryhmätoiminnan kuvauksessa toivottiin painotettavan selkeämmin sosiaalityön viitekehystä ja ryhmätoiminnan paikannusta esitettiin tarkennettavan kuntouttavaan ryhmään vertaisryhmän sijaan. Keskustelussa todettiin starttiryhmätoiminnan olevan kuntouttavaa ryhmätoimintaa, jossa vertaistuki on tärkeä toiminnan elementti, eikä niinkään vertaisryhmätoimintaa.

Aktivointisuunnitelmasta kertovassa luvussa toivottiin tuovan esille myös aktivoinnin haasteita ja ristiriitoja. Sisältöön lisättiin myös kappale pika-aktivointisuunnitelmasta eli matalan kynnyksen aktivointisuunnitelmasta.

Starttiryhmäjakson rakennetta ja rytmiä kuvaavaan taulukkoon kaivattiin rinnalle myös asiakasprosessin vaiheen kuvausta. Käsikirjan täydennettävään osioon ehdotettiin lisättäväksi myös malleja eri teemojen käsittelyyn.

Ryhmäkeskustelussa annettu suullinen palaute oli hyvin samansuuntainen kuin kirjallisena annettu palaute. Palautteen perusteella voidaan todeta Starttiryhmän käsikirjan vastanneen hyvin tavoitteisiinsa. Käsikirja kuvaa starttiryhmätoiminnan keskeisiä sisältöjä. Käsikirjan sisältö vastasi sille asetettua tavoitetta informatiivisesta paketista, jossa on tietoa kuntouttavasta työtoiminnasta ja starttiryhmätoiminnasta. Käsikirjan voidaan sanoa palautteen perusteella palvelevan tarkoitustaan toimia ryhmänohjaajan työn tukena ja uuden ohjaajan perehdyttämisen välineenä.

9 Arvioinnin luotettavuus ja eettisyys

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden edellytyksiä on muun muassa aineiston moniäänisyys ja kattavuus (Eskola & Suoranta 2001). Arvioinnin aineisto on moniääninen ja koostuu asiakasnäkökulmasta sekä työelämän edustajien näkemyksestä. Asiakkaiden ääni välittyy arvioinnin sekundaariaineistona käytetyn asiakaspalautteen välityksellä. Työelämän osalta aineistoa on kerätty kahdelta tasolta, toiminnan toteuttajien ja toiminnasta päättävien ja vastaavien toimijoiden taholta. Starttiryhmän käsikirjan tavoitteiden asettelussa ja tavoitteiden arvioinnissa oli eettisesti merkittävää saada molempien tahojen näkökulmat selville. Ryhmien kanssa toimivat työntekijät edustavat starttiryhmätoiminnan asiantuntemusta ja toiminnasta vastaavat työntekijät ja päättävä taho vastaavat ja toteuttavat organisaation toiminnan linjauksia sekä budjetista vastaavina toimivat rahakirstun vartioina. Eettisesti vastuullinen arviointi huomioi asianosaisten erilaiset intressit (Robson 2001: 50).

Asiakkaiden ja työelämän näkemysten ohella kolmas lähestymistapa oli toteutuneiden starttiryhmiä sisältökirjausten tutkiminen. Ryhmätoiminnan sisältökirjausten sisältöanalyysi perustuu ryhmiä ohjanneiden työntekijöiden kirjauksiin. Vaikka aineisto on määrältään kattava, kuten arvioinnin analyysin kohdalla esitettiin, tulee siihen suhtautua kriittisesti. Ryhmätoiminnan dokumentoitu aineisto on suodattunut tekijänsä kautta. Kuinka laajasti tapaamiskerta on kirjattu ja kuinka työntekijä on nähnyt tai kokenut teemojen sisäkkäisyyden ja toinen toisiinsa linkittymisen? Aineisto antaa kuitenkin selkeän kuvan ryhmätoiminnan pääsisällöistä. Sisältöanalyysi toimi arvioinnissa arvioijan esiyymmärryksen tukena starttiryhmätoiminnan sisällöistä sekä työelämän asettamien sisältötavoitteiden jäsenyyksen apuna.

Arvioinnin tuloksia käsitellessä on arvioinnin uskottavuutta ja luotettavuutta pyritty todentamaan käyttämällä suoria lainauksia arviointikysymysten vastauksista. Vastauksista on poimittu mukaan sellaisia esimerkkejä, jotka ovat suoraan yhteydessä starttiryhmän käsikirjan sisältöön. Vaikka lainaukset ovat suoria, eettisten periaatteiden mukaan lainauksista ei ole tunnistettavissa vastaajan henkilöllisyys tai työelämän positio. Vastauksia ei ole yksilöity tunnistetiedon avulla, koska kyseessä on pieni työyhteisö ja näin haluttiin varmistaa vastaajien tunnistamattomuus. Ratkaisuun vaikutti myös se, että yksi vastauksista oli kolmen ryhmää ohjaavan sosiaaliohjaajan yhteisesti laatima. Vastauksen tunnistetiedon käyttö olisi saattanut vaarantaa nimettömyyden periaatteen. Kaikki vastaajat ovat olleet myös tietoisia vastausten tutkimuskäytöstä.

Yksityisyyttä ja luottamuksellisuutta uhkaavan aineiston olen arvioinnin tekijänä sitoutunut hävittämään työn valmistuttua. Tämä on mainittuna sopimuksessa opinnäytetyön tekemisestä Vantaan kaupungin työllisyyspalveluyksikön kanssa. Työelämän edustajien vastaukset arviointikysymyksiin on käsitelty luottamuksellisesti ja vastauksista on poistettu tunnistetiedot. Aineistoa on käytetty arvioinnissa siten, että henkilön nimeä tai muunlaista yksilötunnistetta ei ole liitetty häntä koskevaan tietoon. Esimerkiksi työntekijän rooli tai positio starttiryhmätoiminnan suhteen ei tule ilmi minkään arviointitiedon käytössä. Työssä käytetään yleisesti termiä työelämän edustaja, työntekijä tai asianosainen vaikka arvioinnin perusteluosassa onkin eritelty toimijataso ja toiminnasta vastaava taso erikseen.

Tavoitearvioinnissa on syytä tarkastella, miten vastaukset saadaan luotettavimmalla tavalla. Aineiston keruumenetelmät sekä arvioinnin luonne ja tarkoitus vaikuttavat oleellisesti vastausten saamiseen (Robson 2001: 124). Arviointitutkimuksen tarkoituksena oli starttiryhmätoiminnan kehittäminen sisällöllisestä näkökulmasta ja käsikirjan tuottaminen arvioinnissa kertyneen tiedon pohjalta ryhmiä ohjaaville työntekijöille työvälineeksi ja työn tueksi. Arviointiprosessiin sitoutuminen ja sitouttaminen tukevat arvioinnin luotettavuutta. Arvioinnin tekijän näkemys oli, että työntekijöiden sitoutuminen prosessiin sisältyy työnkuvaan kuuluvaan kehittäväan työorientaatioon. Arvioinnin onnistumisen kannalta oli merkittävää henkilökohtaisen kontaktin ylläpitäminen työelämän edustajiin, muun muassa materiaalin hankinnan ja tarkennusten tekemisen muodossa sekä prosessin eri vaiheista tiedottamalla.

Hyvän tieteellisen käytännön mukaan ja tutkimuseettisten ohjeiden mukaisesti arviointitutkimukselle on haettu tutkimuslupaa Vantaan kaupungin vapaa-ajan ja asukaspalveluiden toimialan johtajalta. Tutkimuslupa (liite 4) myönnettiin 9.8.2010. Tutkimusluvassa on eriteltynä aineisto, jota arviointitutkimus koskee sekä opinnäytetyön tavoitteet ja tarkoitus.

Eettisten periaatteiden mukaan arviointiin osallistuvan tulee olla tietoinen arvioinnin kohteena olemisesta ja hän on voinut ilmoittaa halukkuuteensa tai halunsa kieltäytyä osallistumisesta. Yleisen periaatteen mukaan suostumusta ei tarvitse pyytää tilanteissa, joissa on helppo

kieltäytyä (Robson 2001: 51.) Arviointikysymykset saatekirjeineen lähetettiin työelämän edustajille sähköpostin välityksellä. Kysymyksiin vastaamatta jättäminen voitiin tulkita kieltäytymiseksi. Saatekirjeessä selvitettiin vastaanottajille kyselyn tarkoitus ja kehittämisprosessin eteneminen.

Palautetta kerättiin myös ryhmäpalautteen muodossa. Aloite tähän voidaan katsoa lähteneen arvioinnin tekijältä, kuitenkin toimijat ovat tehneet valinnan tilaisuuden järjestämiseksi. Yhteisen keskustelun lisäksi asianomaisilla työntekijöillä oli myös mahdollisuus henkilökohtaisen palautteen antamiseen vastaamalla kirjallisesti arviointikysymyksiin. Näin toimien haluttiin varmistaa, että jokaisella on mahdollisuus antaa palautetta, koska kaikilla asianosaisilla ei ollut mahdollisuutta osallistua ryhmäkeskusteluun. Mahdollista on myös, että joku ei halua sanoa julki näkemystään yhteisessä keskustelussa.

Arviointia käytetään usein poliittisen päätöksen teon tukena ja sen tuloksia sekä vastauksia saatetaan käyttää osana laajempaa kehittämisen ohjelmaa tai - prosessia. Suppeakin työkäytäntöjen muutoksia koskeva arviointi koskee myös vallankäyttöä, joka voi vaikuttaa sen kohteena olevien ihmisten työoloihin ja toimintaympäristöön. (Robson 2001: 49.)

Arviointiin, kuten kaikkeen inhimilliseen toimintaan, liittyy myös riskitekijöitä suhteessa arvioinnista saatavaan hyötyyn. Arvioinnin yhteydessä riskeillä tarkoitetaan jonkin asteisia muutoksia sosiaalisissa tai taloudellisissa tilanteissa sekä psykologisessa merkityksessä. Arviointitutkimus saattaa osallistujassa herättää kriittisen tarkastelun omaa työtään ja sen edustamia arvoja kohtaan. Pahimmillaan tilanne saattaa johtaa ristiriitoihin työpaikalla tai jopa asianomaisen sairastumiseen. Arviointitulosten käyttö saattaa vaikuttaa muutoksina työtilanteessa ja äärimmillään aiheuttaa työpaikkojen menetyksen palvelun tai toiminnan päätyttyä. (Robson 2001: 58.)

Opinnäytteen tekijällä on tässä arviointitutkimuksessa ulkopuolisen arvioijan rooli, joka on antanut tietynlaista vapautta arvioinnin toteutukseen. Toiminnassa sisällä ja mukana olevan arvioijan arvioinnin tulokset saattavat ohjautua organisaation arvojen ja linjausten mukaan. Mahdollista on myös, että tilaajan tai muiden osallisten näkemykset ohjaavat liiaksi arvioinnin tuloksia. Taustalla voi olla olettaamus palvelun tai toiminnan vähäisestä vaikuttavuudesta ja kustannuksien kalleudesta. Tästä syystä arviointiin liittyvän tiedon ja teorian tarkastelu on arvioinnin luotettavuuden ja onnistumisen kannalta tärkeää. (Robson 2001). Arvioinnin tuloksiin saattaa vaikuttaa myös se, millaista tietoa tilaaja ja muut intressiryhmät pitävät luotettavan ja vakuuttavana. Arvostetaanko numeraalista, kvantitatiivista aineistoa vai halutaanko asiaa laajemmin avaavaa laadullista materiaalia? (Robson 2001: 125.)

Ulkopuolisen arvioijan uskottavuuteen saatetaan myös suhtautua kriittisesti. Onko arvioijalla riittävästi tietoa arvioinnin kohteesta ja kokemusta itse arvioinnista? Arvioijalle on eduksi, jos hänellä on vastaava koulutustausta kuin arvioinnissa mukana olevilla ammattilaisilla. (Robson

2001: 29-30.) Arvioija on itse vastuussa omasta ammattitaidostaan ja valmiuksistaan arvioinnin tekemiseen. Kulmaisena sääntönä voidaan pitää sitä, että ryhtyy sellaiseen, johon omat taidot ja osaaminen riittää.

10 Pohdinta

Tämä opinnäytetyö on kaksiosainen ja muodostuu arviointitutkimuksesta ja arviointitiedon pohjalta laaditusta tuotoksesta, Starttiryhmän käsikirjasta. Tässä pohdintaosiossa tarkastelen arvioinnin prosessia ja Starttiryhmän käsikirjan laatimisen prosessia oman työskentelyni näkökulmasta.

Tarkastelen myös arvioinnin tulosten yhteyttä työn teoriataustaan. Arvioinnin tulosten yhteydessä esille nousi sosiaalityön tehtävän näkökulma ja lähestymistapa starttiryhmätoiminnassa. Laajemmin tarkasteltuna arvioinnin tarkoitus ja tavoitteet sekä Starttiryhmän käsikirja tavoittelevat syrjäytymisen ennaltaehkäisyä ja lievittämistä sekä hyvinvoinnin edistämistä.

Kuntouttavan työtoiminnan kontekstia määrittelee pitkäaikaistyöttömyys ja siihen liittyvät sosiaaliset ongelmat sekä kuntouttavan sosiaalityön viitekehys. Pitkäaikaistyöttömyys sosiaalisena ongelmana ja ilmiönä tuottaa hyvinvoinnin vajetta. Nyky tutkimusten mukaan suomalaisten hyvinvointi on keskimäärin kohentunut, mutta hyvinvoinnin puutteet ovat kasautuneet entistä pienemmälle osalle väestöä. Pitkäaikaistyöttömyys, mielenterveys- ja päihdeongelmat ovat merkittävästi lisääntyneet. (Särkelä & Eronen 2007: 18.) Pitkittynyt työttömyys tuottaa sosiaalisia ongelmia ja muutoksia yksilön kokemassa hyvinvoinnissa. Kansalaisten hyvinvoinnin ylläpitäminen on määritelty sosiaalipolitiikan tehtäväksi (Sipilä 1996, Raunio 2006). Tätä tehtävää pyritään toteuttamaan erilaisin sosiaalipoliittisin ohjelmin, sosiaaliturvan ja tulonsiirron keinoin sekä julkisen palvelujärjestelmän avulla (Kajanoja 2010). Aktivoivan sosiaalipolitiikan linjauksilla ja kuntouttavan sosiaalityön lähestymistavalla sekä erilaisilla työllistymistä edistävien palvelurakenteiden kehittämisellä on pyritty vastaamaan pitkäaikaistyöttömyyden yhteiskunnallisiin haasteisiin sekä yksilöiden hyvinvoinnin vajaiden korjaamiseen.

Pitkäaikaistyöttömyyteen liittyvä hyvinvoinnin puutteiden kasautuminen vaatii aktivoivan sosiaalipolitiikan ohella myös kuntouttavien työmuotojen ja palveluiden kehittämistä. Aktivoivien toimenpiteiden tavoitteena on työmarkkinoilta syrjäytymisen estäminen ja syrjäytymiskierteen katkaiseminen (Raunio 2005: 89) Työ nähdään yhtenä merkittävimpana tekijänä yhteiskuntaan liittymisessä ja osallisuuden sekä täysivaltaisen kansalaisuuden kokemisessa. Työttömyyden seurauksena yhteiskuntaan liittyvät siteet löystyvät ja syrjäytymisen riskit lisääntyvät. (Raunio 2006.) Pelkkä työllistyminen ei kuitenkaan aina riitä. Aktivoinnin ohella tarvitaan myös sosiaalityön näkökulmaa. Vaikeuksien kasautuessa ihmisen elämäntilanteeseen liittyvät ongelmat vaativat tukea usealla elämän alueella, jotta työllistyminen on mahdollista. Kuntouttavan sosiaalityön avulla on pyritty vastaamaan työllistymistä edistäviin tarpeisiin.

Sosiaalityö tulee nähdä aktivoivia työllistämistoimia täydentävänä tekijä eikä niinkään sulauttaa osaksi aktivointipolitiikkaa (Telen 2007: 80).

Sosiaalityön lähestymistapa on kokonaisvaltaisempi ja kuntouttavan sosiaalityön avulla pyritään muutoksiin ihmisen elämäntilannetta määrittävissä tekijöissä eli pureutumaan niihin tekijöihin, jotka ovat muodostuneet työllistymisen esteiksi. Näitä voivat olla mielenterveys- ja päihdeongelmien ohella fyysiset terveyshaitat, koulutuksen puuttuminen tai riittämättömyys, sosiaalisten taitojen heikkous, oppimisvaikeudet, heikkolahjaisuus ja taloudellisena tekijänä ylivelkaantuminen. Ylivelkaantumista ei välttämättä nähdä suoranaisena työllistymisen esteenä, mutta tämä vaikuttaa kuitenkin sosiaalisena ongelmana hyvinvoinnin kokemiseen ja yksilön kannalta työllistymisen motivaatioon. Vantaan työllisyyspalveluiden kuntouttavan työtoiminnan starttiryhmit edustavat palvelumuotoa, jonka avulla pyritään ihmisen elämäntilanteen kartoittamiseen, osallisuuden vahvistamiseen sekä elämänhallinnan tukemiseen sekä hyvinvoinnin edistämiseen. Kolmen kuukauden ryhmäjakson aikana kartoitetaan asiakkaan työllistymisen esteitä ja mahdollisuuksia sekä pyritään yksilön sosiaalisen kuntoutumiseen ja muutosprosessin käynnistymiseen.

Stakesin tekemän selvityksen mukaan kuntouttavan työtoiminnan mukaisten aktivointi toimien piiriin tulleista pitkäaikaistyöttömistä ja nuorista valta osa on kokenut toimenpiteet omalta kohdaltaan myönteisinä (Raunio 2006: 90). Myönteisinä tekijöinä nähdään osallisuuden ja yhteisöllisyyden kokeminen sekä elämänhallinnan koheneminen. Luhtasela (2009) on lisensiaattitutkimuksessa tutkinut nuorten kokemuksia kuntouttavan työtoiminnan merkityksestä heille. Kuntouttavan työtoiminnan koettiin merkitsevän päivärytmiä, mielekästä tekemistä, työyhteisön osallisuutta, oppimista, etuuksien myötä hieman parempaa taloudellista elintasoa sekä aktivoitumista oman elämän suhteen. Luhtaselan mukaan osallisuus yksilötasolla on oman elämän haltuunottoa.

Pitkäaikaistyöttömyyteen liittyy oleellisesti sosiaalisten suhteiden ja verkostojen vähäisyys tai puuttuminen kokonaan. Syrjäytymisen vastakohtana nähdään osallisuus. Osallisuuden vahvistaminen on yksi sosiaalityön tavoitteita. Tämä voi merkitä sosiaalisten suhteiden ja verkostojen elvyttämistä tai rakentamista ja sitä kautta yhteisöllisyyden kokemista. Ihmisellä on luontainen taipumus kuulua johonkin itselleen tärkeään ja samoja arvoja tunnustavaan ryhmään. Starttiryhmit ovat kuntouttavia ryhmiä. Parhaimmillaan ryhmätoiminnassa yhdistyvät erilaiset eheyttävät ja kuntoutumista edistävät elementit. Starttiryhmiä kannalta merkittävimpiä ovat ryhmän tarjoama vertaistuki, tiedon jakaminen ja saaminen sekä uusien eheyttävien ja kuntouttavien kokemusten kohtaaminen. Ryhmään kuulumiseen liittyy yhteenkuuluvuuden tunne, joka jo sinällään on voimaannuttava kokemus.

Ryhmätoiminnan tavoitteena on asiakkaan muutosprosessin käynnistyminen. Vaikeuksien keskellä elämän uudelleen jäsentämisen vaiheessa ryhmän tarjoama tuki on asiakkaan voimaantumisen ja kuntouttavan sosiaalityön keinona merkittävä. Starttiryhmätoiminnan tavoitteena on elämänhallinnan tukeminen ja hyvinvoinnin lisääminen. Sosiaalisten suhteiden merkitys voimavarana niin vaikeuksien kohtaamisessa kuin hyvinvoinnin ylläpitämisessä ja edistämisessä on oleellinen.

Kuntouttava sosiaalityö on juurruttanut asiakkaan valtaistamista tukevia malleja palvelujärjestelmään (Tuusa 2005: 81). Kuntouttavan sosiaalityön kohteena on ihmisen elämäntilannetta määrittävät tekijät. Kuntouttavan työtoiminnan starttiryhmän toiminnan tavoitteena on myös osallisuuden ja voimavarojen vahvistaminen. Kyseessä on valtaistumisen prosessi, joka on siirtymistä tilasta toiseen, lähtökohdiltaan parempaan (ks. Freire 2005, Hokkanen 2009). Valtaistuakseen ihminen tulee olla siinä määrin voimaantunut, että pystyy hyödyntämään omia voimavarojaan eheytyksen ja kuntoutumisen prosessissa. Starttiryhmä tarjoaa tukea ja menetelmiä omien voimavarojen vahvistamiseen ja voimaantumiseen. Se, onko ryhmiin osallistujilla riittävästi voimavaroja ryhmien tarjoaman tuen hyödyntämiseen, ei aina ole itsestään selvyyttä. Laki kuntouttavasta työtoiminnasta vaikuttaa asiakkaiden ryhmiin ohjautumiseen. Mikäli TE-toimisto tai työvoiman palvelukeskus arvioi, että asiakkaalle ei voida tarjota viimeistään kolmen kuukauden kuluessa työtä tai työllistymistä edistäviä toimenpiteitä, tulee aktivointisuunnitelmaan sisältyä kuntouttava työtoiminta. (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 189/2001 8 §.)

Valtaistava ja voimaannuttava työskentely perustuu tavoitteelliseen prosessiin, jossa yhteisen työskentelyn tavoitteet määritellään yhdessä asiakkaan kanssa (Rostila 2001). Ryhmämuotoisen työskentelyn ohella starttiryhmätoiminta on systemaattista ja prosessinomaista asiakkaan kanssa työskentelyä, jossa tulee tietää mitä tehdään ja miksi. Starttiryhmän käsikirjan avulla on pyritty kuvaamaan toiminnan sisältöä myös tavoitteellisen ja prosessinomaisen sosiaalityön näkökulmasta.

Seuraavaksi tarkastelen arvioinnin ja Starttiryhmän käsikirjan laatimisen prosessia oman työskentelyni näkökulmasta. Pohdin prosessin etenemisen taitekohtia ja tekijöitä, jotka olivat arvioinnin tulosten kannalta merkittäviä sekä arvioinnin tulosten vaikuttavuutta. Tarkastelen myös jonkin verran oman oppimiseni prosessia ja Starttiryhmän käsikirjan sisällön näkökulmien valintaan vaikuttavia tekijöitä.

Laadullisen arviointitutkimuksen tuottaman tiedon pohjalta on pyritty kehittämään starttiryhmätoimintaa. Arvioinnin tulosten pohjalta on laadittu starttiryhmätoiminnalle käsikirja, jossa kuvataan ryhmien toiminnallista sisältöä ja toiminnan kontekstia sekä teorian että organisaation näkökulmasta. Käsikirja on suunnattu starttiryhmän ohjaajien työn tueksi ja pereh-

dyttämisen välineeksi. Jonkin laatiminen tai tuottaminen on aina prosessinomaista työskentelyä, jossa toiminnalle asetetaan tavoitteet. Prosessin aikana tavoitteita seurataan, arvioidaan ja niiden saavuttamisesta annetaan palautetta kehittämistyön edetessä (Rantanen 2010) Niin myös tässä kehittämistyön prosessissa käsikirjalle asetettiin tavoitteet tavoitearvioinnin avulla. Tavoitteiden toteutumista seurattiin palautteen keräämisen muodossa ja käsikirjan sisältöä muokattiin annetun palautteen perusteella.

Jokainen kehittämisprosessi noudattaa omaa, yksilöllistä kulkuaan sisältäen etenemisen ja onnistumisen kannalta merkittäviä taitekohtia, jotka vaikuttavat sekä prosessin etenemiseen että sen arvioinnin tuloksiin. Tämän arviointitutkimuksen ja kehittämisprosessin taitekohtia olivat arviointitiedon kerääminen työelämän edustajilta. Myös työelämässä käydyt alkuvaiheen keskustelut ovat vaikuttaneet oleellisesti prosessin kulkuun ja sen suuntaamiseen. Nämä alkuvaiheen keskustelut, tavoitteiden asettaminen starttiryhmän käsikirjalle ja palautteen keruu käsikirjan luonnosvaiheessa ohjasivat Starttiryhmän käsikirjan sisällön rakentumista.

Kehittämisprosessin etenemisen ja onnistumisen kannalta alkukeskustelujen vaihe kuntouttavan työtoiminnan sosiaaliohjaajien kanssa oli merkittävä. Näiden keskustelujen pohjalta paikantui starttiryhmätoiminnan kehittämisen haasteet. Alkuvaiheen keskusteluissa on hyödyllistä saada tuntuma siitä, millaista informaatiota pidetään merkittävänä. Arvioinnin tilaajien käsityksistä saatu tieto vaikuttaa sekä arvioinnin toteutuksen tapaan että sen raportointiin. Minkälaista tietoa arvioinnilta halutaan, mitä sen halutaan kertovan ja missä muodossa tulokset halutaan esitettävän?(Robson 2001: 29.)

Starttiryhmätoiminnan tavoitteita raamittaa lainsäädäntö kuntouttavasta työtoiminnasta. Sen sijaan starttiryhmiä toiminnallista sisältöä ei ole kuvattu tai määritelty. Ryhmänohjaajat ovat rakentaneet toiminnan sisältöä kukin omasta ammatillisesta osaamisestaan ja persoonallisesta toiminnan tavastaan käsin. Toiminnan tueksi kaivattiin raameja, jotka määrittävät mitä ryhmien toiminnan tulee sisältää. Niin kuin eräs työelämäedustaja vastauksessaan totesi: ”mitä starttiryhmätoiminnan sisällöltään ainakin tulisi olla?” Starttiryhmän käsikirja on pyrkinyt vastaamaan tähän haasteeseen. Yhtenäiset starttiryhmätoiminnan sisällön linjaukset ja raamit tukevat tasalaatuisen palvelun tuottamisen ohella myös ryhmiä ohjaavien työntekijöiden työskentelyä. Ryhmänohjaajien henkilökohtaiset intressit ja osaaminen ohjautuvat itse toiminnan toteuttamiseen eikä niinkään sisällön tuottamiseen.

Kehittämisen kohdan paikannuttua seuraava merkittävä vaihe oli suunnitelman laatiminen prosessin toteutuksesta sekä käytettävien menetelmien valinta. Mitä tietoa tarvitaan ja keneltä sitä saadaan, olivat oleellisia kysymyksiä tässä vaiheessa. Menetelmäksi valikoitui tavoitearviointi, jonka avulla pyrittiin saamaan kehittämisprosessin käyttöön tieto siitä, mitä Starttiryhmän käsikirjan haluttiin sisältävän.

Työelämän tuottamaa tietoa tarvittiin Starttiryhmän käsikirjan sisällön rakentumisen pohjaksi. Tavoitteena oli vastata työelämän käsikirjalle asettamiin tavoitteisiin ja siihen, mitä tarkoitusta käsikirjan haluttiin palvelevan. Arviointikysymykset ja näiden vastaukset muodostuivat taitekohdaksi prosessissa. Toisaalta käsikirjan tavoitteiden asettamisessa oltiin riippuvaisia näistä työelämän antamista vastauksista ja yhtäältä arviointitutkimukseen osallistumisen tulee kuitenkin perustua vapaaehtoisuuteen. Lähtökohtana arviointiin osallistumiselle voidaan pitää myös työhön sisäänrakennettua kehittämistyötä. Oman haasteensa arvioinnin toteutukselle ja tuloksille toi tämän ajoittuminen kesälomakautteen. Kaikki kyselyn saaneet työntekijät eivät välttämättä olleet työtehtävissään kyselyn palauttamisen aikoihin.

Arvioinnissa tarvitaan yhteistyötä muiden kanssa, jotta saadaan kerätyksi tietoa mahdollisimman kattavasti arvioinnin käyttöön. Kyseessä on yhteistoiminnallinen malli, jonka tavoitteena on työskentely käytännön toimijoiden kanssa yhteisen tiedon löytämiseksi. (Robson 2001: 31) Onnistuakseen kehittämistyö ja arviointi sen menetelmänä tarvitsivat yhteistoiminnallista työskentelyotetta. Kehittämisprosessia ei olisi ollut mahdollista toteuttaa ilman yhteistyötä työelämän kanssa. Käsikirjan laatimisessa oli arviointikysymysten vastauksilla avainasema. Tavoitteet käsikirjan sisällölle ja tarkoitukselle muotoutuivat työelämän edustajien näkemyksiin perustuen. Seuraava lainaus on hankeaikaisesta päiväkirjastani.

”Jos kyselyä työelämälle ei olisi tehty, kirjan sisällöstä olisi muotoutunut toisenlainen ja se tieto, mikä koettiin tärkeäksi, olisi saattanut jäädä pois. Kirjan sisällöllä on pyritty vastaamaan työelämän asettamiin tavoitteisiin.”

Ilman arviointitiedon keruuta Starttiryhmän käsikirjasta olisi muotoutunut liiaksi tekijänsä näköinen eikä se olisi välttämättä vastannut työelämän tarpeeseen. Olin asettanut omalle työskentelylleni tavoitteeksi vastata työelämän tarpeeseen laatimalla käsikirjan, joka sisältää tarpeellisen tiedon starttiryhmiä toiminnasta. Saadakseni selville, mikä tieto määritellään tarpeelliseksi, tarvitsin yhteistyötä toimijoiden kanssa. Tavoitearvioinnin avulla työelämän edustajat asettivat käsikirjalle ja sen sisällölle tavoitteet. Arviointikysymysten vastaukset auttoivat rakentamaan käsikirjan sisältöä työelämän tarpeita vastaavaksi. Käsikirjan toteutuksen vaihtoehdot olivat käytännössä rajattomat. Ilman prosessille asetettuja tavoitteita olisi starttiryhmätoiminnan kuvaamisessa herkästi painottunut toisenlainen näkökulma. Näkökulma, jonka tekijä olisi kokenut tärkeäksi, mutta tämä ei välttämättä olisi vastannut työelämän näkemyksiin käsikirjan sisällöstä.

Arvioinnin toinen vaihe, palautteen keruu käsikirjan sisällöstä ja tavoitteiden toteutumisesta, oli arvioinnin onnistumisen kannalta merkittävä kahdessakin mielessä. Ensinnäkin käsikirjalle asetettu tarkoitus ja visio kirkastuivat tekijälle työelämän edustajien kanssa käydyn yhteisen keskustelun myötä. Palautteen perusteella tarkennettiin käsikirjan sisältöä ja sen painotuksia.

Toisaalta taas kirjallisen palautteen antoi vain kaksi työelämän edustajaa. Ilman ryhmäkeskustelua palaute olisi jäänyt vähäiseksi. Voidaan tietysti pohtia, olisiko kirjallisia vastauksia tullut enemmän ilman ryhmäkeskustelua ja olisiko vastauksissa tullut esille samoja asioita kuin vuorovaikutteisessa palautekeskustelussa. Tähän saattoi vaikuttaa tekijät, joihin en voinut vaikuttaa. Osa työntekijöistä oli vaihtunut prosessin alkuvaiheen jälkeen. Uudet työntekijät eivät olleet alkuvaiheen kehittämiseen innovoivassa keskustelussa mukana. Vastaamatta jättämiseen on voinut vaikuttaa myös sosiaalityön areenoilla arkipäivään kuuluva työn kuormittavuus. Itse kukin priorisoi, mihin omat resurssit työssä riittävät.

Käsikirjan sisältö on rakentunut melko suoraan arviointikysymysten vastausten perusteella. Pääosin sisältö otsikoitui vastauksissa esitettyjen näkemysten perusteella, siitä mitä aiheita käsikirjan tulisi sisältää. Muun muassa kappaleet kuntouttavasta työtoiminnasta, aktivointisuunnitelmasta ja starttiryhmiä sisällöistä ja teemoista kumpuavat suoraan vastauksissa esitettyinä käsikirjan sisältöinä. Asiakkaan kohtaamista ei vastauksissa esitetty suoranaisesti käsikirjan sisällöksi. Näistä kuitenkin välittyi asiakaslähtöisyyden merkitys ryhmätoiminnassa ja näkemys siitä, että myös ryhmien kanssa työskennellessä asiakkaan ja työntekijän välillä tapahtuva kohtaaminen ja vuorovaikutus ovat merkittäviä työskentelyn etenemisen kannalta.

Hyvinvointia ja elämänhallintaa käsittelevät teemat valikoituivat käsikirjan sisällöksi arvioinnin teoriaperustan pohjalta. Starttiryhmätoiminnan teoreettinen viitekehys sijoittuu kuntouttavaan sosiaalityöhön ja kuntouttavaan työtoimintaan sen menetelmänä. Sosiaalityön menetelminä nämä paikantuvat ihmisen hyvinvoinnin tuottamiseen ja elämänhallinnan tukemiseen sekä ihmisarvoisen elämän edellytysten luomiseen näiden puuttuessa.

Prosessin edetessä pohdintani palasi usein käsikirjan tarkoitukseen. Mitä ja minkälaista tietoa arvioinnin avulla haluttiin? Mitä käsikirjalta toivottiin?

”Ei ollut helppoa lähteä kuvaamaan sisältöjä. Piti tehdä valinta ottaako mukaan menetelmiä ollenkaan.”

Puntaroin kahta vaihtoehtoa. Halutaanko starttiryhmätoiminnan sisältöä kuvata siinä käytettävien menetelmien valossa vai avata ja kuvata toimintaa laajemmasta viitekehystä? Arviointikysymysten perusteella haluttiin kumpaakin. Päädyin ratkaisuun, joka perustuu näkemykseen siitä, että ryhmänohjaajat ovat ryhmien ohjauksen ammattilaisia. Käsikirjan laajempi sisältö palvelisi sille asetettuja tavoitteita paremmin kuin ryhmän ohjauksen menetelmien kuvaaminen. Työn tavoitteena oli starttiryhmiä toiminnallisen sisällön kuvaaminen ja käsikirjan tavoitteeksi oli muun muassa asetettu kuntouttavan työtoiminnan ja starttiryhmätoiminnan kuvaaminen.

Käsikirjan sisällön rakentuminen vaati oman oivalluksen siitä, mihin sillä pyrittiin vastaamaan. Tähän oivallukseen liittyi myös arvioinnin tarkoituksen konkretisoituminen ja sen tuottaman tiedon hyödyntäminen.

”Ensin meinasin jättää teemat ja sisällöt pois vaan sitten ajattelin, että työntekijöiltä sitä kysyttiin niin sen tulee olla kirjassa. Samoin pyrin rakentamaan kirjaa vastaten työntekijöiden tarpeeseen, esimerkiksi ryhmän rakenteesta ja rytmityksestä.”

Starttiryhmiä toiminnan keskeisin alue on ryhmissä käsiteltävät teemat ja sisällöt, niin asiakkaan kuin ryhmänohjaajan näkökulmasta. Vastaukset antoivat käyttöni ryhmien kanssa toimivien ammattilaisten näkemyksen. Tämän keskeisen tiedon käyttämättä jättäminen olisi ollut tavoitteiden saavuttamisen kannalta arveluttavaa ja vaikuttanut oleellisesti käsikirjan sisältöön. Toiminnan kontekstin ja teoreettisen viitekehyksen kuvaaminen luovat raamit starttiryhmätoiminnalle. Siksi kuntouttavan työtoiminnan ja ryhmien toimintaan liittyvän teorian merkityksen kuvaaminen oli myös tärkeää. Näitä toivottiin myös arvioinnin vastauksissa sisällyksi.

Toimintatutkimuksellisesta näkökulmasta tarkasteltuna arvioinnin tulokset antavat tietoa toiminnan kehittämisen tueksi tulevaisuudessakin. Kehittämisen näkökulmasta käsikirjan nähtiin luovan pohjaa nimenomaan starttiryhmätoiminnan arvioinnille. Missä toiminnan toteutuksessa on onnistuttu ja mitä tulisi muuttaa tai kehittää? Kehittämistoiminnassa oppiminen perustuu juuri tämän palautetiedon keruuseen. Ryhmien toiminnallisen sisällön ollessa kuvattuna käsikirjan muotoon, on toiminnallisen sisällön toteutumista ja ryhmille asetettujen tavoitteiden toteutumista mahdollista arvioida.

Arvioinnin tuottaman tiedon avulla voidaan paikantaa muita kehittämisen kohtia. Yksi näistä on arviointikysymysten vastauksista noussut yhteistyön kehittämisen tarve muiden toimijoiden kanssa. Yhteistyön sisällön ja rakenteiden jännevöittäminen ovat starttiryhmätoiminnan tulevaisuuden haasteita. Arviointitutkimuksen tuottamalla tiedolla saattaa olla vaikutusta myös starttiryhmätoimintaa lähellä olevien muiden toimijoiden työn kehittämiseen. Vastauksissa kaivattiin muun muassa selkeämpiä asiakasohjauksen kriteereitä. Tämä vaatii yhteistyötä ja toimijoiden välistä dialogia yhteisten näkemysten rakentumiseksi. Tarkempien kriteerien laatiminen ja asiakkaan tilanteen kokonaisvaltainen kartoittaminen yhteistyössä lähekkäisten tahojen kanssa on myös taloudellista resurssien käyttöä. Palvelu kohdentuu oikeaan paikkaan ja oikeaan aikaan silloin, kun ollaan selvillä asiakkaan motivaatiosta ja toimintakyvystä. Valitettavasti kuntouttavan työtoiminnan lainsäädäntö ei aina mahdollista asiakasohjauksen toteuttamista tästä näkökulmasta. Laki velvoittaa sisällyttämään kuntouttavan työtoiminnan asiakkaan aktivointisuunnitelmaan, mikäli työvoimahallinto arvioi, ettei kolmen kuukauden

kuluessa voi tarjota asiakkaalle työtä tai työllistymistä edistävää toimintaa (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 189/2001 85).

Kehittämistyössä on tyypillistä, että sen vaikutukset tulevat esille usein vasta kauan prosessin päättymisen jälkeen. Tulokset eivät aina ole helposti havaittavissa tai mitattavissa. Tuloksina voidaan kuitenkin pitää myös parantunutta vuorovaikutusta, yhteistyötä ja vastuullisuutta tai sitoutumista. (Seppänen - Järvelä 2004: 39.) Tämän kehittämisprosessin tulokset kiteytyvät kuntouttavan työtoiminnan Starttiryhmän käsikirjaan. Arvioinnin perusteella käsikirjan nähtiin palvelevan myös vuoropuhelun lisääntymistä niin ryhmiä ohjaavien työntekijöiden välillä kuin työyhteisön tasolla. Starttiryhmän käsikirja avaa kuntouttavan työtoiminnan ja itse starttiryhmätoiminnan sisältöä myös yhteistyökumppaneille. Yhteistyön dialogiin kuuluu oleellisesti myös yhteistyökumppanin toiminnan sisällön ja tavoitteiden tunteminen. Kunkin toimijan ollessa tietoinen mistä lähtökohdista käsin kukin tekee työtään kuntouttavan työtoiminnan asiakasryhmän kanssa, mahdollistuu asiakaslähtöisen yhteistyön ja palvelun toteuttaminen.

Lähteet

- Alasuutari, P. 1994. Laadullinen tutkimus. 2. uusittu painos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy
- Elonen, P & Sutinen, T. Köyhyys lisääntyy Suomessa. Helsingin Sanomat. Julkaistu 31.7.2010.
- Eskola, J & Suoranta, J. 2001. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino
- Freire, P. 2005. Sorrettujen pedagogiikka. Kuortti, J. (suom.) Tampere: Vastapaino
- Heikkinen, H. & Jyrkämä, J. 1999. Mitä on toimintatutkimus? Teoksessa Siinä tutkija missä tekijä (toim.) Heikkinen, H. Huttunen, R. ja Moilanen P. Juva: WSOY Kirjapainoyksikkö.
- Hiilamo, H & Hiila, H. 2009. Sata - komitean ei annettu auttaa huono - osaisia. Helsingin sanomat. Julkaistu 4.12.2009.
- Himberg, L & Jauhiainen, R. 1998. Suhteita, minä, me ja muut. Porvoo: WSOY
- Hirsjärvi, S. Remes, P. ja Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy
- Hokkanen, L. 2009. Empowerment valtaistumisen ja voimaantumisen dialogina, Teoksessa M. Mäntysaari, A Pohjola ja T. Pösö (toim.) Sosiaalityö ja teoria. Jyväskylä: WS Bookwell Oy, 315 - 337.
- Jauhiainen, R & Eskola, M. 2004. Ryhmäilmiö. Helsinki: WSOY
- Jokinen, A. & Juhila, K. (toim.) 2008. Sosiaalityö aikuisten parissa. Tampere: Vastapaino
- Kananoja, A. Lähteinen, M. Marjamäki, P. Laiho, K. Sarvimäki, P. Karjalainen, P. Seppänen, M. 2007. Sosiaalityön käsikirja. Helsinki: Gummerus Kirjapaino Oy
- Karjalainen, P. & Sarvimäki, P. 2005. Sosiaalityö hyvinvointipolitiikan välineenä, 2015 toimenpideohjelma. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2005:13
http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=28707&name=DLFE-4056.pdf
- Kuntatiedon keskus. Rakennetyöttömyys yhä suurin haaste. Viitattu 22.5.2010.
http://www.kunnat.net/k_perussivu.asp?path=1;29;60;498;114858;114861;115560
- Kuntouttavan työtoiminnan esite. 2009. Vantaan kaupungin työllisyyspalveluyksikkö.
- Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja. (2001) Sosiaali- ja terveysministeriö. Oppaita 2001:8. Työministeriö. Julkaisuja 289. Helsinki: Edita.
www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=39503&name=DLFE-4605.pdf
- KvaliMOTV. Triangulaati. Viitattu 13.10.2010.
www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L2_3_2_4.html
- Laki kuntouttavasta työtoiminnasta. www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2001/20010189
- Liukko, E. 2006. Kuntouttavaa sosiaalityötä paikantamassa. SOCCAn ja Heikki Waris -instituutin julkaisusarja 9/2006.
<http://www.socca.fi/aineistot/eevateksti.pdf>
- Liukko, E. 2009. Perussosiaalityön mahdollisuuksia - helsinkiläisten projektien näkökulmia sosiaalityön ammatillisiin käytäntöihin. Licensiaatin tutkimus. Helsingin Yliopisto.

<http://www.sosnet.fi/loader.aspx?id=49a11f47-609e-4104-815a-a1a6b3442ee0>

Luhtasela, L. 2009. Osallisuuden rakentuminen kuntouttavassa työtoiminnassa. Lisensiaatin tutkimus. Helsingin Yliopisto
<http://www.sosnet.fi/loader.aspx?id=e7fa5820-ad67-4a88-9e11-1ee31427325c>

Möttönen, S. ja Niemelä, J. 2005. Kunta ja kolmas sektori. Yhteistyön uudet muodot. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy

Parpo, A. 2007. Työllistymisen esteet. Stakes. Raportteja 11/2007.

Raunio, K. 2009. Olennainen sosiaalityössä. Helsinki: Hakapaino

Raunio, K. 2006. Syrjäytyminen. Sosiaalityötä kiinnostavia näkökulmia. Helsinki: Gummerus Oy

Robson, C. 2001. Käytännön arvioinnin perusteet. Tampere: Tammer-Paino Oy

Rostila, I. 2001. Tavoitelähtöinen sosiaalityö. Voimavarakeskeisen ongelmanratkaisun perusteet. Jyväskylä: Paino Kopijyvä Oy.

Seppänen - Järvelä, R. 2004. Prosessiarviointi kehittämissuhteissa. Opas käytäntöihin. Fin-soc - arviointiraportteja.

Sosiaalibarometri 2010. Ajankohtainen arvio palveluista, palvelujärjestelmän muutoksesta ja kansalaisten hyvinvoinnista. Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto ry.

Sosiaaliportti. Tutkimus. Miten tutkia käytäntöä? Viitattu 30.9.2010.
http://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/tutkimus/miten_tutkia_kaytantoa

Sosiaaliturvan uudistamiskomitean (SATA) esitys sosiaaliturvan uudistamisen keskeisistä linjauksista. 27.1.2009. Viitattu 23.5.2010.
http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=39502&name=DLFE-6827.pdf

Sosiaalityön evaluaatioryhmä. 2001. Arviointia sosiaalipalveluissa. Katsaus arvioinnin peruskysymyksiin. Terveiden ja hyvinvoinnin edistämisen laitos (Stakes), työpapereita 3/2001.

Särkelä, R. & Eronen, A. 2007. Perusturvan pulmat ja uudistamisen vaihtoehdot. Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto. Helsinki. Hakapaino Oy

Telen, J. 2007. Sosiaalityö ja työttömyys. Tutkimus sosiaalityön haasteista ja mahdollisuuksista työvoiman palvelukeskuksessa. Helsingin kaupungin tietokeskus. Tutkimuskatsauksia 2007/10.
http://www.hel2.fi/tietokeskus/julkaisut/pdf/07_11_27_tutkkats_10_telen.pdf

Tuusa, K. 2005. Sosiaalityö ja työllistäminen. Kuntouttavan sosiaalityön ammattikäytännöt kuntien aktivointi- ja työllistämispalveluissa. Lisensiaatin tutkimus. Helsingin Yliopisto
<http://www.sosnet.fi/loader.aspx?id=596ad5e0-facd-45cc-94a1-8e688b1f1851>

Työllisyyskatsaus, elokuu 2010. Työ- ja elinkeinoministeriö. Julkaisu 21.9.2010. Viitattu 21.10.2010.
<http://www.tem.fi/files/27862/ELO10.pdf>

Valtakunnallinen sosiaalityön yliopistoverkosto Sosnet. Sosiaalityön ammatillinen lisensiaatin koulutus. Tutkimusmenetelmäopinnot. Viitattu 30.9.2010.
<http://www.uta.fi/laitokset/sosnet/sosnet/ammlis/toimintatut.htm>

Vantaan asukaspalvelulautakunnan kokouspöytäkirja, 15.11.2008, 12 §.

Vantaan työllisyyskatsaus. Elokuu 2010. Työ- ja elinkeinotoimisto. Viitattu 21.10.2010.
<http://www.vantaanleija.fi/index.php?alias=JULKAISUJA-Tilastot-Vantaan-tyollisyyskatsaus-elokuu-2010>

Vantaan työvoiman palvelukeskus TYP. 2009. Vantaan kaupungin, Työ- ja elinkeinotoimiston ja Kelan julkaisema esite.

Virtuaali ammattikorkeakoulu. Ylemmän AMK - tutkinnon metodifoorumi. Viitattu 2.11.2010
<http://www.amk.fi/opintojaksot/0709019/1193463890749/1193464131489/1194289345955/1194290010211.html>

Julkaisemattomat lähteet

Kajanoja, J. Luento 31.8. 2010. Laurea ammattikorkeakoulu, Tikkurila Hyvinvointiyhteiskunnan toimintaedellytykset ja mahdollisuudet. Luentomateriaali

Liukko, E. 2010. Luento 19.1.2010. Laurea Ammattikorkeakoulu, Tikkurila. Kuntouttava sosiaalityö Luentomateriaali.

Rantanen, T. Luento 14.5.2010. Kehittämispöytätyön arviointi. Laurea Ammattikorkeakoulu, Tikkurila. Opinnäytetyöpajan luentomateriaali.

Särkelä, A. 2009. Luento 22.5.2009, Laurea ammattikorkeakoulu, Tikkurila. Luentoihin pohjautuvat omat muistiinpanot

Kuvat

Kuva 1: Vantaan työllisyyspalveluiden organisaatiokaavio (Ristolainen 2010)	22
Kuva 2: Prosessiarvioinnin sykli (mukaillen Seppänen - Järvelä 2004: 47) (Ristolainen 2010)	31

Taulukot

Taulukko 1: Arvioinnin kohde ja arvioinnin näkökulma sekä aineisto ja sen analysointi (Ristolainen 2010).....	36
---	----

Liitteet

Liite 1. Tavoitearviointi kysymykset työelämän edustajille

Hei !

Olen sosiaalialan opiskelija Laurea ammattikorkeakoulusta, Tikkurilan toimipisteestä. Tapasit minut kevään 2010 aikana työharjoittelun merkeissä. Työstän parhaillaan opinnäytetyötäni aiheesta kuntouttavan työtoiminnan starttiryhmän käsikirja. Käsikirjan tarkoituksena on kuvata ryhmän toiminnallisia sisältöjä ja vastata kysymykseen mitä tai minkälaista toimintaa starttiryhmän tulee sisältää. Työ painottaa sisältöjen teemoja eikä niinkään menetelmiä. Olen rajannut tietoisesti lähestymistavan näin, koska katson menetelmien valinnan olevan sidoksissa työntekijän persoonallisuuteen ja tapaan työskennellä. Joten jätettäköön luovuu-delle sijansa tässä kohtaa. Työ linkittyy kuntouttavan työtoiminnan kehittämistyöhön.

Opinnäytetyö on toiminnallinen työ ja arviointitutkimus. Aineistona käytän starttiryhmäkertojen kirjattuja sisältöjä, kevään 2010 ryhmille tehtyä asiakaspalautetta tietyin osin ja työelämän edustajien asettamia tavoitteita työlle.

Työelämän edustajien näkemyksen saamiseksi aineistoon toivon sinun vastaavan seuraaviin kysymyksiin:

- Mitkä ovat Starttiryhmän Käsikirjan tarkoitus ja tavoitteet?
- Mitä asioita ja teemoja sen tulisi sisältää?
- Millainen tulisi olla ryhmän toiminnan rakenne ja rytmitys?
- Tulisiko ja miten ryhmien olla kohdennettuja tietylle asiakasryhmälle, esim. nuoret, päihteiden käyttäjät, mielenterveysongelmista kärsivät?

Vastaukset pyydän toimittamaan sähköpostitse 15.7.2010 mennessä.

Käsittelen vastaukset luottamuksellisesti ja nimettöminä. Vastaaajan henkilöllisyyttä tai muunlaista yksilötunnistetta ei liitetä häntä koskevan tiedon yhteyteen.

Merja Ristolainen
sosionomiopiskelija
Laurea amk, Tikkurila
Merja.Ristolainen@laurea.fi

Liite 2. Palautekysely starttiryhmän käsikirjan sisällöstä

Hei!

Olen sosiaalialan opiskelija Laurea ammattikorkeakoulusta, Tikkurilan toimipisteestä. Työstän parhaillaan opinnäytetyötäni Vantaan kaupungin työllisyyspalveluille aiheesta kuntouttavan työtoiminnan starttiryhmän käsikirja.

Kehittämisen prosessin alussa pyysin sinua työelämän edustajana vastaamaan kysymyksiin liittyen käsikirjan tavoitteisiin ja tarkoitukseen, ryhmien toiminnalliseen sisältöön sekä ryhmien rakenteeseen ja rytmitykseen.

Vastauksissa käsikirjan tarkoitukseksi ja tavoitteeksi asetettiin:

1. starttiryhmän toiminnan keskeisen sisällön kuvaaminen ja
2. perehdyttämisen väline uudelle starttiryhmän ohjaajalle

Sisällöltään käsikirjan toivottiin olevan informatiivinen paketti, jossa on tietoa kuntouttavasta työtoiminnasta, aktivointisuunnitelmasta ja sen merkityksestä sekä starttiryhmätoiminnasta. Myös asiakkaan kohtaaminen, asiakkaan kokonaisvaltainen tilannearviointi ja ryhmän tarjoama vertaistuki nousivat vastauksista teemoiksi. Käsikirjan nähtiin myös toimivan kehittämistyön ja toiminnan arvioinnin sekä osaamisen vahvistamisen tukena. Varsinaisen toiminnallisen sisällön ja teemojen kuvaamisen toivottiin tukevan ryhmien toteutusta ja suunnittelua sekä edesauttavan starttiryhmille asetettujen tavoitteiden toteutumista. Toteutustapana esitettiin täydennettävää mallia, johon voi lisätä esimerkiksi ideoita teemojen toteutukseen.

Käsikirja on nyt valmiina sinun antamaa palautetta varten. Ryhmiä ohjaavien sosiaaliohjaajien toivon tarkastelevan käsikirjan sisältöä erityisesti ryhmän ohjauksen positiosta. Toivon sinun arvioivan käsikirjan sisältöä suhteessa asettamiinne tavoitteisiin ja sisältötoiveisiin sekä vastaavan seuraaviin kysymyksiin.

1. Vastaako starttiryhmän käsikirja sille asetettuja tavoitteita?
2. Vastaako starttiryhmän käsikirjan sisältö sille asetettuja tavoitteita?
3. Vastaako starttiryhmän teemojen ja toiminnallisen sisällön kuvaus näille asetettuja tavoitteita?

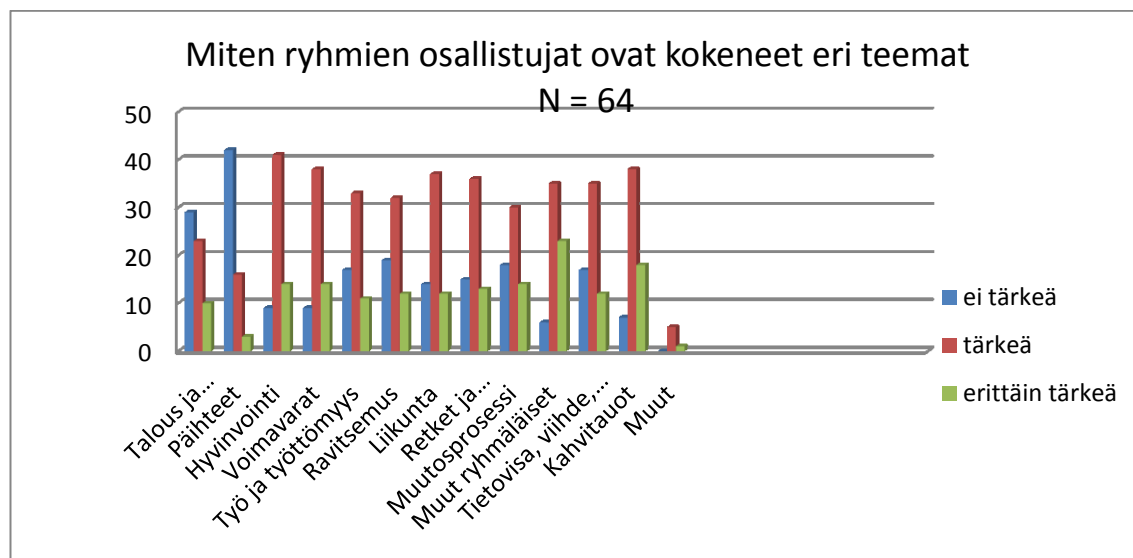
Näiden kysymysten lisäksi toivon sinun kommentoivan tekstin luettavuutta, käsikirjan ulkoasua ja asettelua sekä muuta mielestäsi huomioitavaa.

Vastaukset pyydän toimittamaan sähköpostitse 29.9.2010 mennessä.

Käsittelen vastaukset luottamuksellisesti ja nimettöminä. Vastaajan henkilöllisyyttä tai muunlaista yksilötunnistetta ei liitetä häntä koskevan tiedon yhteyteen.

Merja Ristolainen
sosionomiopiskelija
Merja.Ristolainen@laurea.fi

Liite 3. Asiakaspalautteen vastausten graafinen kuvaus

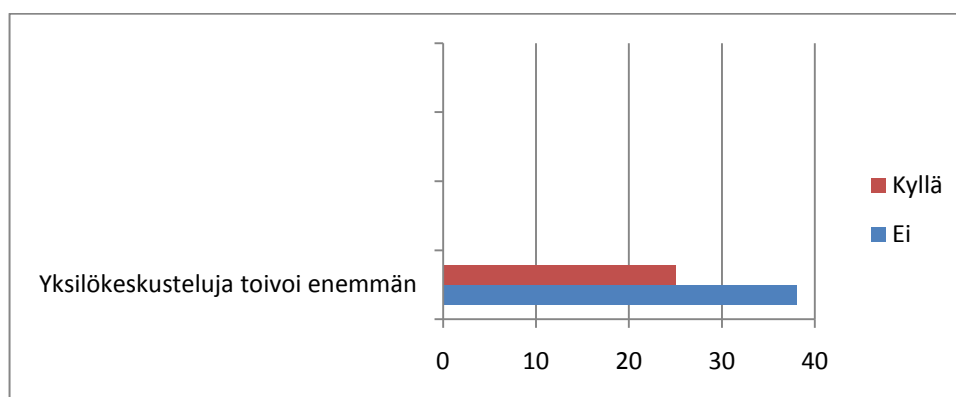


Miten ryhmän ajallinen kesto koettiin?

Starttiiryhmän kesto	sopiva	liian pitkä	liian lyhyt
Aika kuukausina (3kk)	71,9 % 46	6,3 % 4	21,9 % 14
Aika tunteina (4h)	85,2 % 52	6,6 % 4	6,6 % 4

(Ristolainen 2010)

Miten yksilökeskustelujen määrä vastasi asiakkaiden tarpeeseen?



(Ristolainen 2010)

Liite 4. Tutkimuslupa

VANTAAN KAUPUNKI
VANDA STAD

VIRANHALTIJAN PÄÄTÖS

114 /2010

1 (2)

Dno 0/2000/

9.8.2010

Vapaa-ajan ja asukaspalveluiden toimiala
Asukaspalvelujohtaja vs. Katja M. Syvärinen**Tutkimusluvan myöntäminen Merja Ristolaiselle Työllisyyspalveluyksikön Kuntouttavan työtoiminnan Startti-ryhmistä Työllisyyspalveluiden tulosalueella**

Laurean Ammattikorkeakoulussa sosiaalialan koulutusohjelmassa opiskeleva Merja Ristolainen hakee tutkimuslupaa ammattikorkeakoulun opinnäytetyössä tarvittaville asiakaskyselyille, työntekijähaastatteluille sekä työllisyyspalvelun sosiaaliohjaajien keräämän aineiston käyttämiselle tutkimuksessa.

Opinnäytetyön tavoitteena on Vantaan kaupungin kuntouttavan työtoiminnan Starttiryhmi-en eli alkukartoitusryhmien toiminnallisen sisällön kuvaaminen ja kirjaaminen starttiryhmätoiminnan käsikirjaksi. Tarkoituksena on kerätä hyviä, toimivia käytäntöjä ja menetelmiä ryhmän ohjaajien työn ja palvelun tuottamisen tueksi sekä tarkastella ryhmien toiminnallista sisältöä myös ryhmäprosessin ja ryhmän ohjaamisen kannalta. Tavoitteena on myös starttiryhmätoiminnan käsikirjan avulla tarjota työkalu perehdyttämisen ja sitä kautta työhyvinvoinnin tueksi.

Merja Ristolainen on tehnyt opintoihinsa liittyvän harjoittelujakson Työllisyyspalveluyksikössä keväällä 2010. Tällöin hän työskenteli tutkimuksen kohteena olevissa Startti-ryhmissä.

Tutkimus toteutetaan huhti-kesäkuussa 2010. Opinnäytetyö valmistuu marras-joulukuussa 2010. Valmistunut opinnäytetyö tulee toimittaa Työllisyyspalveluiden käyttöön.

Työllisyyspalvelupäällikkö Anu Tirkkonen on puoltanut tutkimusta.

Päätös Päätän myöntää tutkimusluvan Laurean Ammattikorkeakoulussa opiskelevalle Merja Ristolaiselle yllä esitetyn ja tutkimussuunnitelman mukaisesti.

Jakelu kirjaamo / lautakunta
Merja Ristolainen
Anu Tirkkonen
Marja Weckman

Päiväys Vantaa 9.8.2010

Allekirjoitus

Nimen selvennys Katja M. Syvärinen

Virka-asema Asukaspalvelujohtaja vs.



Kuntouttavan työtoiminnan
Starttiryhmän
Käsikirja

Vantaan Työllisyyspalvelut 2010

Lukijalle

Sinulla on kädessäsi kuntouttavan työtoiminnan starttiryhmän käsikirja. Kirja on allekirjoittaneen sosionomiopintojen opinnäytetyö. Suoritin opintojen viimeisen kymmenen viikon työharjoittelujakson Vantaan kaupungin työllisyyspalveluiden palveluyksikössä kuntouttavassa työtoiminnassa ja työvoiman palvelukeskuksessa keväällä 2010. Työharjoittelun yhteydessä pääsin omakohtaisesti tutustumaan ja osallistumaan kuntouttavan työtoiminnan starttiryhmiin toimintaan. Ajatus starttiryhmätoiminnan käsikirjasta syntyi keskusteluissa ryhmiä ohjaavien sosiaaliohjaajien kanssa. Vantaan kaupungin työllisyyspalveluiden valikossa kuntouttavan työtoiminnan starttiryhmätoiminta on uusi palvelumuoto ja luonnollisesti toiminnan kehittämiseksi oli tilausta. Tämän opinnäytetyön ja sen tuotoksena syntyneen käsikirjan tarkoitus on kuvata ryhmien toiminnallista sisältöä ja luoda ryhmätoiminnan sisällölle raamit sekä toimia perehdyttämisen työkaluna työntekijöille.

Käsikirjan ei ole tarkoitus tarjota valmista sisältöpakettia eri teemojen käsittelyä varten. Haluan näin kunnioittaa ryhmiä ohjaavien henkilöiden luovuutta työssään ja jättää tälle tilaa. Ryhmien heterogeenisuuden ja ryhmätoiminnan luonteen vuoksi ei ole myöskään tarkoituksenmukaista luoda sellaista käsikirjaa, joka tarjoaa vain yhden mallin toimia. Ryhmät ovat aina jonkin verran erilaisia ja eri teemat puhuttavat ryhmissä erilaisella intensiteetillä ja volyymilla. Käsikirjan tarkoitus on raamittaa ryhmien toiminnallista sisältöä kuntouttavan työtoiminnan tavoitteiden mukaisesti sekä tarjota teema-alueita, jotka palvelevat elämänhallinnan ja hyvinvoinnin edistämistä.

Käsikirjan sisällön täydentäminen on toivottavaa varsinkin ideointia koskevan kappaleen kohdalla. Osa kirjan sisällöstä, kuten lomakkeet, ovat sellaista tietoa, joka vaatii ajoittain päivitystä.

Haluan kiittää kaikkia tähän prosessiin tavalla tai toisella osallistuneita. Ensimmäisenä osoitan kiitokset kuntouttavan työtoiminnan sosiaaliohjaajille sekä starttiryhmiin ohjaajille. Sain mahdollisuuden tutustua kuntouttavaan työtoimintaan ja starttiryhmiiin heidän ohjauksessaan. Starttiryhmätoiminnan pohdinta heidän kanssaan antoi minulle kipinän tähän työhön. Kiitokset työelämälle arviointikysymyksiin vastaamisesta ja tavoitteiden asettamisesta starttiryhmän käsikirjalle sekä työskentelyä eteenpäin vievästä palautteesta. Hyvän ja kannustavan ohjauksen myötä työ rakentui nykyiseen muotoonsa, vaikka tekijän usko hiipuikin matkan varrella. Kiitos tästä kuuluu asiantuntevalle työni ohjaajalle. Kiitokset myös kuntouttavan työtoiminnan toimistosihteerille lukuisiin avunpyyntöihin vastaamisesta ja tarvittavan materiaalin päivittämisestä.

Merja Ristolainen

Sisällys

1	Johdanto	4
2	Kuntouttava työtoiminta	7
2.1	Laki kuntouttavasta työtoiminnasta	9
2.2	Kuntouttava työtoiminta Vantaan työllisyyspalveluissa	10
2.3	Aktivointisuunnitelma	13
2.4	Matalan kynnyksen aktivointisuunnitelma	15
3	Starttiryhmätoiminta	16
3.1	Starttiryhmän tavoitteet	20
3.2	Starttiryhmäjakson rytmitys	21
3.3	Starttiryhmän rakenne	23
3.4	Ryhmän jäsenten ominaisuudet	24
4	Starttiryhmiä sisällölliset teemat	26
5	Asiakkaan kohtaaminen	30
5.1	Hyvän asiakassuhteen elementtejä	32
5.1.1	Hyväksyminen	32
5.1.2	Luottamus	33
5.1.3	Välittäminen	34
5.1.4	Jämäkkyys	34
5.2	Ryhmänohjaus	35
6	Sosiaaliset ongelmat ja syrjäytyminen	38
7	Hyvinvointi ja elämänhallinta	40
8	Starttiryhmiä prosessikaavio	45
9	Ideota ryhmätoiminnan toteutukseen	46
10	Kuntouttavassa työtoiminnassa tarvittavat lomakkeet ja ohjeet	47
11	Sanasto	48
	Lähteet	49
	Kuvat ja taulukot	52

1 Johdanto

Sosiaalipolitiikan tavoitteena on yhteiskunnan ja sen kansalaisten hyvinvoinnin ylläpitäminen ja lisääminen (Sipilä 1996, Raunio 2009). Keinoina tähän käytetään erilaisia sosiaalipoliittisia ohjelmia, sosiaaliturvaa ja tulonsiirtoja sekä palvelujärjestelmää (Kajanoja 2010). Aktivoivan sosiaalipolitiikan juurtuminen 1990-luvun laman jälkeen yhteiskuntaamme on pakottanut palvelujärjestelmän mukautumaan niin yhteiskunnan kuin yksilöiden tarpeisiin. Lisääntyvä työttömyys ja varsinkin pitkäaikaistyöttömien määrän jatkuva kasvu lisää julkisten palveluiden painetta järjestää aktivoivan sosiaalipolitiikan hengen mukaisia palveluja.

Pitkäaikaistyöttömyydessä on kyse laajemmasta ilmiöstä kuin työn puuttumisesta. Pitkäaikaistyöttömyyden taustalla on yhteiskunnallisia, rakenteellisia että yksilökohtaisia tekijöitä. Työvoimapolitiisessa keskustelussa rakenteellinen työttömyys määritellään työttömyydeksi, joka ilmenee pitkäaikaisena ja toistuvana työttömyytenä. Rakenteellisen työttömyyden taustalla on myös työelämän odotusten muuttuminen yhä vaativammaksi suhteessa tarjolla olevan työvoiman taitoihin ja työllistymisen edellytyksiin. Työttömyyteen liittyy usein ongelmia myös muilla elämän alueilla. Toisinaan nämä ovat syynä työelämästä syrjäytymiseen toisinaan seurauksena syrjäytymisestä. Vaikeudet kasaantuvat ja työllistyminen on hankalaa. Työttömyyden pitkittymisen ohella muut elämän vaikeudet, päihde- ja mielenterveysongelmat sekä sairaudet syvenevät. Paluu työelämään on vaikeassa elämäntilanteessa olevien kohdalla mahdollista vasta tukitoimenpiteiden jälkeen ja asiakaspolku kulkee usean aktivointitoimenpiteen kautta. Vaikeimmin työllistyvät muodostavat ryhmän, jolle syrjäytyminen ja yhteiskunnan ulkopuolelle asettuminen ja joutuminen ovat todellisuutta ja yksiselitteisenä esteenä työllistymiselle. (Raunio 2006: 84-85.) Hyötyäkseen aktivoivan sosiaalipolitiikan tarjoamista keinoista tulee ihmisen olla kiinnittynyt yhteiskunnan valtavirtaan ja normaaliuteen jossain määrin. Perustarpeista ainakin asumisen tulee olla kunnossa, jotta työllisyyttä edistävillä toimenpiteillä on vaikutusta.

Työelämästä syrjäytymisen rinnalla on myös syytä puhua syrjäyttävistä mekanismeista yhteiskunnassa. Syrjäyttämisessä voidaan erottaa poiston ja torjunnan mekanismit, riippuen siitä, onko kyse syrjäyttämisestä yhteiskunnan rakenteiden vai yksilöiden ja yhteisöjen näkökulmasta. Työelämästä syrjäyttäminen on tyypillinen poiston mekanismi. Poisto on persoonatonta, kasvotonta vallankäyttöä, ilman tarkoituksellista yksilöiden tai ryhmien syrjäytymisen ajatusta. Vallitseva talouspoliittinen tilanne niin kansallisella kuin globaalilla tasolla antaa tällä hetkellä ikään kuin oikeutuksen syrjäyttävään toimintaan. Taloudellisen kilpailun haasteet heijastuvat välittömästi työllisyystilanteeseen ja tarjolla olevien työpaikkojen vähenemiseen. (Raunio 2006: 62-63.) Ihmisen hyvinvoinnin kannalta juuri työstä ja toimeentulosta syrjäytyminen on merkittävää, kun sitä tarkastellaan yksilön kannalta (Raunio 2006: 77). Työelämästä syrjäytymiseen kytkeytyy usein sosiaalisten suhteiden kaventuminen ja osallisuuden kokemusten vähentyminen. Sosiaalisilla suhteilla ja yhteenkuuluvuuden tunteella on merkittävä vaikutus ihmisen hyvinvoinnille.

Työelämän vaatimukset työtä tekeviä kohtaan ovat kasvaneet muun muassa teknologian kehityksen myötä. Ei ole tarjolla työtä, jossa pärjää ahkeruudella ja halulla oppia. Osaamista tulee olla jo työtä hakiessa. Torjunnan mekanismi toteutuu tässä. Työnhakija ei täytä niitä kriteereitä, joita työn tekemiselle on asetettu. Myös sosiaalisten taitojen merkitys työelämässä on korostunut. Työtä tehdään verkostoituneessa maailmassa, jossa tulee omata kyky ja taito toimia erilaisten ihmisten kanssa sekä erilaisissa ja muuttuvissa olosuhteissa.

Pitkäaikaistyöttömyyden haasteisiin vastaaminen ja aktivoivan sosiaalipolitiikan linjaukset ovat vaikuttaneet siihen, että poikkihallinnollista yhteistyötä on kehitetty 2000 - luvun alusta. Työvoimahallinnon ja sosiaalitoimen osaaminen on yhdistynyt työvoimanpalvelukeskuksissa. Sosiaalityön ja työvoimahallinnon eetos työskentelyssä on toisiaan täydentävä. Työvoimahallinnon palveluiden ensisijainen tehtävä on työllistymisen tukeminen, sosiaalityön rooli on selkeästi kokonaisvaltaisempi. Työskentelyn tavoitteena on sosiaalinen kuntoutuminen. Sosiaaliseen kuntoutukseen painottuva asiakastyö on suunnattava selkeästi niille asiakasryhmille, joiden työllistyminen edellyttää monipuolisia palveluita tuekseen ja saattaa viedä jopa vuosia. Tavanomaisten työllistämispalveluiden painopistealue tulisi olla puolestaan työvoimahallinnon tehtävänä. (Tuusa 2005: 78.)

Kuntouttava työtoiminta on kuntouttavaa sosiaalityötä, jonka tavoitteena on sosiaalisen toimintakyvyn parantaminen, syrjäytymiskiirteen katkaiseminen ja uusien mahdollisuuksien ja väylien löytäminen kohti parempaa elämää ja hyvinvoinnin lisääntymistä. Kuntouttava työtoiminta on yksi aktivoivan sosiaalipolitiikan keino vastata yhä lisääntyvään työllistymisen tuen tarpeeseen. (Liukko 2009, Tuusa 2005.) Kuntouttavan työtoiminnan lain tarkoitus on ehkäistä syrjäytymistä, ei niinkään työttömyyttä. Jos näin ei olisi, toimisi lain henki syrjäyttävänä mekanismina. Tällöin kuntoutuksen ja kuntouttavan sosiaalityön ulottumattomiin jäisivät ne henkilöt, joilla ei ole työllistymismahdollisuuksia. (Tuusa 2005.)

Starttiryhmän käsikirjan sisältö on muodostunut oman kehittämisprosessin tuloksena ja pohjautuu opinnäytetyön aineistoon. Aineisto koostuu ryhmien sisältökirjauksista, soveltuvin osin keväällä 2010 ryhmiin osallistuville tehdystä asiakaskyselystä ja työllisyyspalveluiden henkilökunnalle tehdystä arviointikysymysten vastauksista. Työntekijöiltä kysyttiin muun muassa heidän näkemystään käsikirjan tarkoituksesta, tavoitteista ja sisällöstä, ryhmien rakenteesta ja rytmityksestä sekä ryhmien kohdentamisesta tietyille asiakasryhmälle. Näiden dokumenttien, asiakaspalautteen ja arviointitutkimuksen tulosten pohjalta muodostui tämän käsikirjan sisältö.

Starttiryhmätoiminta on osa kuntouttavaa työtoimintaa, joka taas on yksi kuntouttavan sosiaalityön menetelmä. Käsikirjassa käsitellään ensin kuntouttavan työtoiminnan käsitettä ja siihen oleellisesti liittyvää aktivointisuunnitelmaa sekä toimintaympäristönä Vantaan kaupungin työllisyyspalveluiden organisaatiota ja palveluvalikkoa.

Seuraavassa osiossa avataan starttiryhmätoimintaa, sen rakenteita ja sisällöllistä toteutusta. Ryhmien rakenne ja ryhmätoiminnan rytmitys on aiheena puhuttanut toimijoita. Mikä on paras mahdollinen tapa olemassa olevilla resursseilla toteuttaa toimintaa? Tähän kysymykseen ovat työntekijät myös ottaneet kantaa arviointikysymyksissä. Starttiryhmätoimintaa tarkastellaan ryhmätoiminnasta olevan teorialiedon valossa sekä tämän hetkisen toteutuksen näkökulmasta.

Ryhmätoiminnan sisällön kuvaamisessa painottuu käsiteltävien teemojen ja sisältöjen kuvaaminen, ei niinkään erilaisten toiminnallisten menetelmien tarjoaminen. Menetelmien esittely ja listaaminen on käsikirjasta jätetty tarkoituksella pois. Harjoitteita ja menetelmiä toimia ryhmien kanssa on tarjolla runsaasti. Starttiryhmissä ryhmien rakenne vaihtelee osallistujien mukaan. Jokaisen ryhmän ja käsiteltävän teeman kohdalla on tarpeen pohtia, mikä on tässä kohtaa toimivien tapa huomioiden ryhmän tavoitteet, osallistujien motivaatio ja toimintakyky. Lähtökohtana on myös kunnioittaa ryhmiä ohjaavien työntekijöiden omaa persoonallista tapaa ohjata ryhmiä ja toteuttaa toimintaa. Käsikirjalla ei ole tietoisesti haluttu tarjota valmista menetelmäpakettia ryhmien toteutukseen, vaan tavoitteena on ollut kuvata starttiryhmätoiminnan sisältöä ja viitekehystä. Käsikirjaan on kuitenkin varattu osio, johon työntekijät voivat kerätä ja taltioida hyväksi kokemiaan harjoitteita ja käytäntöjä eri teemojen käsittelystä.

Kuntouttava työtoiminta on yksi kuntouttavan sosiaalityön menetelmä. Sosiaalityö on ihmisten auttamistyötä, jossa toimitaan vuorovaikutuksen välineillä. Työskentely perustuu pitkälti asiakkaan ja työntekijän väliseen kohtaamiseen puhutaan sitten ryhmistä, yhteisöistä tai yksilöistä. Tästä syystä asiakkaan kohtaaminen, niin yksilöinä kuin ryhmissä, muodostui yhdeksi käsikirjan tärkeäksi sisällöksi.

Käsikirjan loppupuolella tarkastellaan elämänhallintaan ja hyvinvointia käsitteenä ja subjektiivisena kokemuksena. Tämän päivän sosiaali- ja yhteiskuntapolitiikassa puhutaan paljon yhteiskunnan jäsenten hyvinvoinnin merkityksestä, hyvinvoinnin edistämisestä ja ylläpitämisestä. Kuntouttavan työtoiminnan lain henki on ihmistä eteenpäin vievä ja pyrkimyksenä on tukea elämänhallintaa ja edistää hyvinvointia.

2 Kuntouttava työtoiminta

Sosiaalityö on yhteiskunnallista toimintaa, jonka tavoitteena on kansalaisten hyvinvoinnin turvaaminen ja edistäminen (Sipilä 1996). Sosiaalityön keskiössä on aina ollut ihmisten auttaminen. Sosiaalityön yhteiskunnallinen tehtävä on auttaa ja edistää ihmisarvoisen elämän edellytyksiä siellä missä ne puuttuvat (Särkelä 2001). Sosiaalityön kohteena ovat asiat, tapahtumat ja elämäntilanteet, joiden kanssa ihminen pyrkii selviytymään. Ei ihminen itsessään. Sosiaalityö on aikaansa ja paikkaansa sidottua toimintaa, joka elää vuorovaikutussuhteessa ympäröivään maailmaan. (Raunio 2009.) Sosiaalityön erityispiirteenä nähdään marginaaleihin kiinnittyminen ja huomion kohdistaminen ihmisten, ihmisryhmien ja yhteiskunnallisten organisaatioiden ja rakenteiden välisiin suhteisiin ja näiden suhteiden tuottamiin ilmiöihin (Hokkanen 2009: 316).

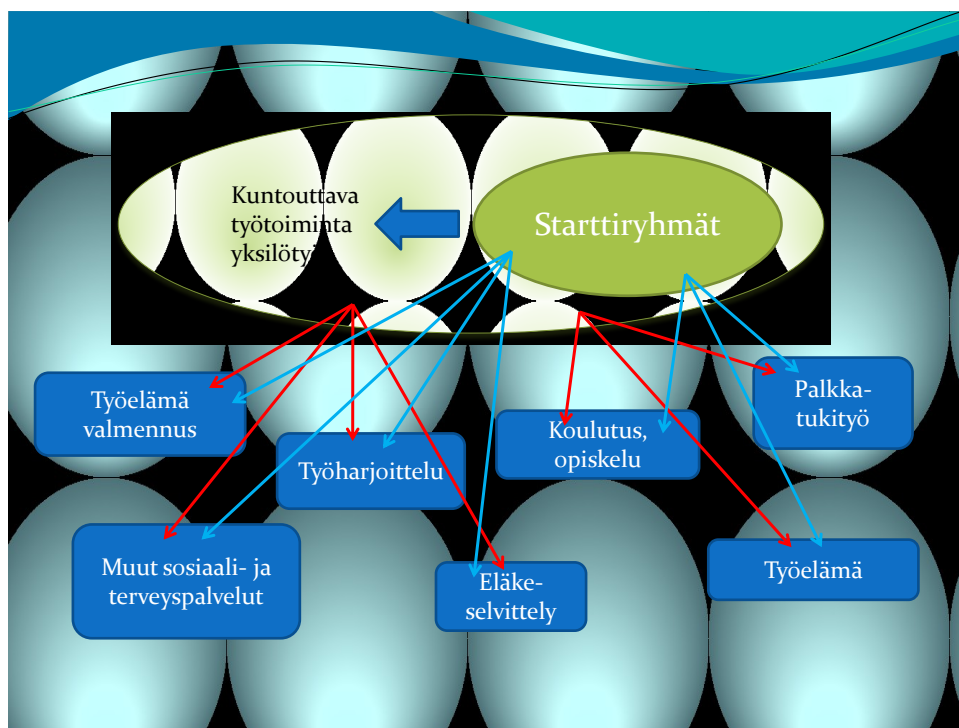
Sosiaalityön vahva sidos yhteiskuntaan ja sen muutokseen sekä perustehtävään vastata ihmisten avuntarpeisiin, korostuivat erityisesti 1990-luvulla. Rakennetyöttömyyden mukanaan tuomat uudenlaiset ongelmat heijastuivat monin tavoin hyvinvointipalvelujen rakenteisiin ja työskentelyn lähestymistapoihin. (Tuusa 2005: 28.) Ongelmakeskeisyyden tilalle kehittyi voimavaroihin keskittyvä ratkaisukeskeinen lähestymistapa, jossa ensisijaista on asiakkaan rooli oman elämänsä asiantuntijana. Asiakas nähdään yhdenvertaisena toimijana työntekijän rinnalla. Asiakkaan elämäntilanteen ratkaisemiseen ja edistämiseen tarvittava tieto ja valta eivät ole yksin työntekijän halussa. Keinoja ja ratkaisuja etsitään yhdessä, ikään kuin kumppaneina, yhteisen asian äärellä. Tämän päivän sosiaalityössä painottuu valtaistamisen näkökulma ja asiakkaan voimaantuminen työn tavoitteena. Siitä, mitä kuntouttava sosiaalityö tai sosiaalinen kuntoutus tarkalleen ovat, ei voida vetää tämän lyhyen kehityskaaren vuoksi tarkkarajaisia päätelmiä ja sisältöjä. Sosiaalityö on alati yhteydessä ja vuorovaikutuksessa ympäröivän yhteiskunnan ja sen ilmiöiden kanssa. (Liukko. 2006).

Kuntouttavaan sosiaalityöhön liitetään käsitteet elämänhallinnan tukeminen ja asiakkaan voimaantuminen. Käytännössä tämä on merkinnyt sosiaalityön työmenetelmien kehittämistä ja menetelmien löytämistä kokonaisvaltaiseen sosiaaliseen tukemiseen. Kuntouttavan sosiaalityön käytäntöjä on kehitetty viime vuosina erityisesti työllistämiseen liittyvässä aktivoinnissa. (Kananoja ym. 2007: 124.). Kuntouttavan sosiaalityön peruselementtejä ovat tilannearviointi, taviotteiden asettaminen, suunnitelmallisuus ja prosessinomainen eteneminen sekä yhteisen työskentelyn arviointi (Sipilä 1996, Rostila 2001). Kuntouttavassa sosiaalityössä on kysymys kokonaisvaltaisesta lähestymistavasta asiakkaan elämäntilanteeseen ja siihen vaikuttaviin asioihin. Tavoitteena on asiakkaan sosiaalisen toimintakyvyn parantaminen, syrjäytymiskiirteen katkaiseminen ja uusien mahdollisuuksien ja väylien löytäminen kohti parempaa elämää ja hyvinvoinnin lisääntymistä. Asiakkaan voimaantumisprosessin myötä pyritään muutokseen ja työllistymisen esteiden poistamiseen sekä kohti työelämää.

Kuntouttava työtoiminta on yksilöllistä kuntouttavaa sosiaalityötä. Tavoitteet työtoimintajaksole laaditaan yhdessä asiakkaan kanssa. Kuntouttava työtoiminta on sovitettava asiakkaan

työ- ja toimintakyvyn sekä osaamisen mukaan, niin että se on asiakkaan työelämävalmiuksien kannalta mielekästä ja vaatimustasoltaan riittävän haastavaa. Toiminnan sisältö on suunniteltava ja mitoitettava siten, että se tukee asiakkaan elämänhallintaa ja luo edellytyksiä jatkossa työllistyä avoimille työmarkkinoille tai osallistua muihin työllistymistä edistäviin palveluihin tai toimenpiteisiin. Tavoitteena voi olla esimerkiksi päivärytmiin totuttautuminen. Jakson työajat ja työpäivien määrä voidaan alkuun suunnitella sen mukaan. Joillekin asiakkaille työtoiminta saattaa olla lähellä normaalia työtä.

Kuntouttavaan työtoimintaan päädytään siinä vaiheessa kun, sosiaali- tai työllisyystoimen asiakas ei ole muilla työllistämiskeinoilla työllistettävissä tai autettavissa kohti työelämää lisäämällä ja kehittämällä hänen työelämä valmiuksiaan. Kuntouttavan työtoiminnan tavoitteena on sosiaalisen toimintakyvyn parantaminen, syrjäytymiskiirteen katkaiseminen sekä uusien mahdollisuuksien ja väylien löytäminen kohti työelämää sekä tukea täysivaltaista kansalaisuutta. Keskiössä ovat ihmisen elämänhallinnan ja hyvinvoinnin edistäminen. Asiakkaan voimaantumisprosessin myötä pyritään muutokseen ja työllistymisen esteiden poistamiseen. Aina tämä ei merkitse asiakkaan siirtymistä kuntouttavan työtoiminnan kautta suoraan työelämään vaan vaihtoehtoina voivat olla työelämävalmennus, työkokeilu, työharjoittelu, koulutus, työkyvyn arviointi, eläkeselvittely ja muut kuntouttavat palvelut. Kuntouttavan työtoiminnan lain (189/2001) henki on asiakasta eteenpäin vievä. Kuvassa 1 on esitetty esimerkkejä kuntouttavan työtoiminnan asiakaspoluista.



Kuva 1: Esimerkkejä kuntouttavan työtoiminnan asiakaspoluista (Ristolainen 2010)

Työelämävalmennus, työharjoittelu ja palkkatukityö ovat työvoimahallinnon tarjoamia tukitoimia ja toimenpiteitä työllistymisen edistämiseksi. Työelämävalmennus on tarkoitettu yli 25 - vuotiaille tai ammatillisen koulutuksen omaaville, joilla työttömyysturvaetuutena on perustai ansiopäiväraha. Työharjoittelu on työvoimahallinnon tarjoama palvelu alle 25 - vuotiaille ilman ammatillista koulutusta oleville nuorille, jotka kuuluvat työmarkkinatukijärjestelmän piiriin. Palkkatuella työllistetään ensisijaisesti pitkäaikaistyöttömiä, vajaakuntoisia alle 25 - vuotiaita nuoria ja pitkään työttömänä olleita, joita uhkaa syrjäytyminen työmarkkinoilta. Tällöin työ- ja elinkeinotoimi tukee rahallisesti työnantajaa palkkakustannuksissa. Palkkatuen rinnalla on käytössä myös palkkatukiseteli omatoimisen työhaun tukemiseksi ja erityisesti nuorille suunnattu Sanssikortti omatoimiseen työnhakuun. (Työ- ja elinkeinotoimisto 2010.)

2.1 Laki kuntouttavasta työtoiminnasta

Kuntouttava työtoiminta on pitkään työttömänä olleille kuntalaisille järjestettävää sosiaalihuoltolain (710/1982) 17 § mukaista toimintaa, jolla pyritään tukemaan asiakkaan elämän hallintaa, osallisuutta ja työllistymismahdollisuuksia. Kuntouttavaa työtoimintaa (189/2001) koskevassa laissa asiakkaaksi määritellään työtön henkilö, joka saa työttömyyden perusteella toimeentulotukea tai työmarkkinatukea. Mikäli asiakas saa molempia tukimuotoja, määritellään hänet ensisijaisesti työmarkkinatuen saajaksi. Kuntouttavan työtoiminnan tavoitteena on parantaa asiakkaan työ- ja toimintakykyä tavalla, joka mahdollistaa siirtymisen työllistymispolun seuraaviin palveluihin tai suoraan työllistymiseen.

Vuoden 2010 alusta voimaan tulleen lakimuutoksen myötä laista poistui velvoittavuuden ikäraja. Aiemmin kuntouttavan työtoiminnan kieltäytymisestä tai keskeyttämisestä aiheutuvat seuraamukset ovat koskeneet vain alle 25-vuotiaita henkilöitä. Muutoksen myötä kuntouttavasta työtoiminnasta kieltäytymisen tai sen keskeyttämisen seuraamukset ovat samanlaiset sekä 25 vuotta täyttäneille että alle 25-vuotiaille. Tavoitteena ikärajan poistolla on aktiivisen sosiaalipolitiikan keinoin parantaa pitkään työttömänä olleiden 25 vuotta täyttäneiden henkilöiden työllistymismahdollisuuksia ja edistää elämänhallintaa ja toimintakykyä ja ehkäistä siten syrjäytymistä. (Sosiaali- ja terveystoimisto. Kuntainfo 14/2009.)

Kuntouttavan työtoiminnan minimijakso on kolme kuukautta. Sen jälkeen voidaan tehdä jatkosopimus joko samaan tai toiseen toimintapaikkaan, mikäli se tukee asiakkaan kuntoutumista ja työllistymisedellytyksiä. Laki määrittelee kuntouttavan työtoiminnan keston siten, että jakso voi kestää minimissään kolme kuukautta ja maksimissaan 24 kuukautta. Toimintapäiviä voi 12 kuukauden jaksossa olla enintään 230 vuorokautta. Kuntouttavan työtoiminnan asiakas ei ole työ- eikä virkasuhteessa työtoiminnan järjestäjään eikä kuntouttavalla työtoiminnalla saa korvata työ- tai virkasuhteista työtä. (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 189/2001 13 ja 14§.)

Kuntouttavaan työtoimintaan osallistuva työmarkkinatukea saava asiakas on oikeutettu ylläpitokorvaukseen ja toimeentulotukea saava asiakas toimintarahaan kuntouttavan työtoiminnan toimintapäiviltä. Molemmat ovat tällä hetkellä 9€/toimintapäivä. Ylläpitokorvaus ja toimintaraha maksetaan kuntouttavan työtoimintapäivien mukaan kuukausittain. Työmarkkinatuen saajat ilmoittavat Kelalle toimintapäivät ja toimeentulotukea saaville maksetaan sosiaalitoimen puolesta toimintaraha ryhmänohjaajien läsnäoloilmoitusten perusteella. (Sosiaali- ja terveysministeriö. Kuntainfo 14/2009.)

Kuntouttavaan työtoimintaan tullaan aina aktivointisuunnitelman kautta joko työvoiman palvelukeskuksen sosiaalityöntekijän ohjaamana tai alueen aikuissosiaalityön läheteellä. Laki kuntouttavasta työtoiminnasta määrittelee aktivointiehdon täyttymisen eli milloin asiakkaalle on laadittava aktivointisuunnitelma. Kuntouttava työtoiminta toimenpiteenä on mainittava asiakkaan aktivointisuunnitelmassa. Työvoiman palvelukeskuksessa, Typissä, aktivointisuunnitelma laaditaan moniammatillisessa tiimissä, jossa on työvoimaohjaaja, sosiaalityöntekijä sekä terveyden- tai sairaanhoitaja. Työ- ja elinkeinotoimistossa aktivointisuunnitelmaan asiakkaan ohella osallistuu alueen aikuissosiaalityön sosiaalityöntekijä sekä työ- ja elinkeinotoimiston virkailija. (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 189/2001 9§.)

2.2 Kuntouttava työtoiminta Vantaan työllisyyspalveluissa

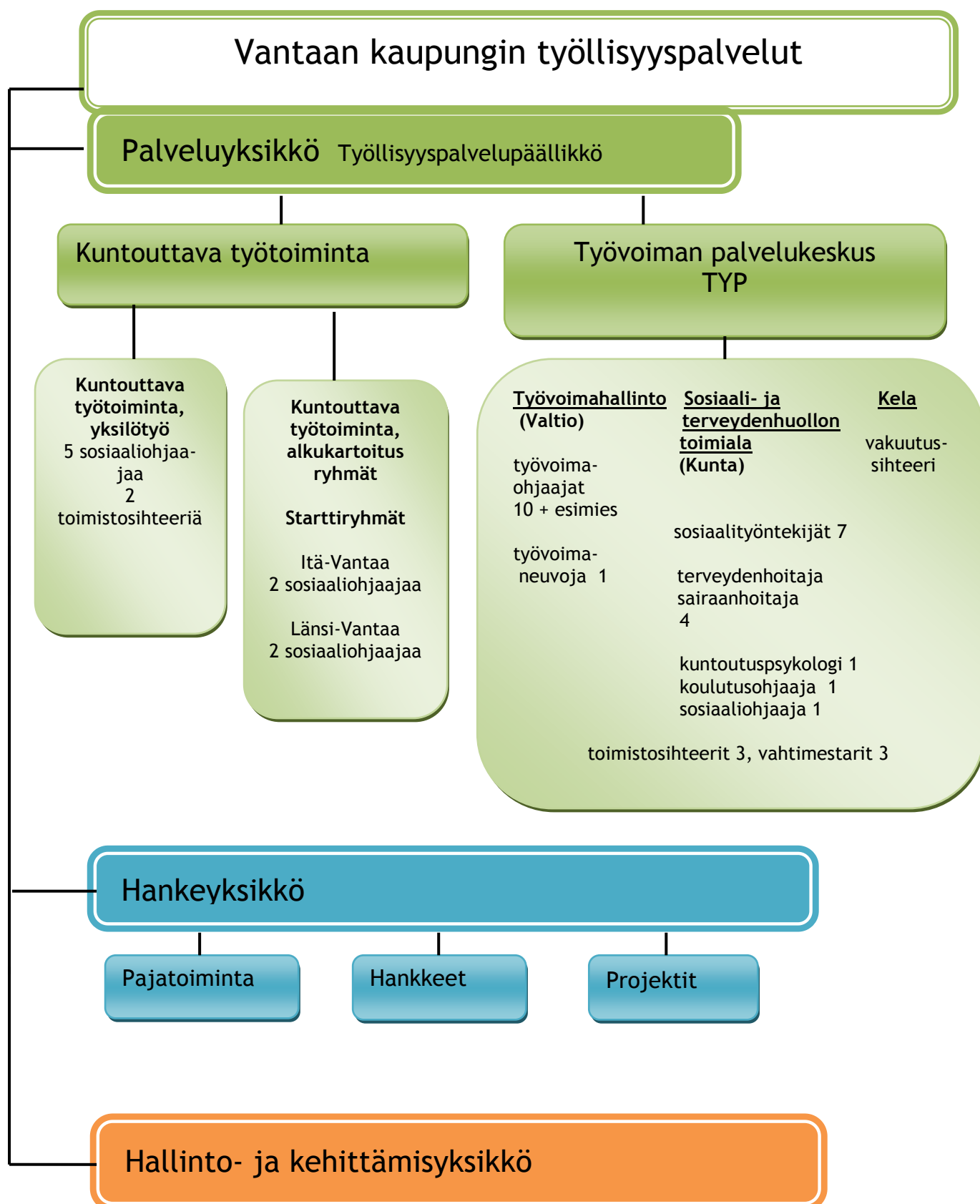
Laki sosiaali- ja terveydenhuollon suunnittelusta ja valtion osuudesta (733/1992 4 §) antaa kunnille mahdollisuuden järjestää sosiaali- ja terveydenhuoltoalaan kuuluvat tehtävät hoitamalla ne joko itse tai yhteistyössä muiden kuntien kanssa tai hankkimalla palveluita valtiolta, toiselta kunnalta, kuntayhtymältä tai muulta julkiselta taikka yksityiseltä palvelun tuottajalta. Kunta voi järjestää kuntouttavaa työtoimintaa joko omana toimintanaan tai tehdä sopimuksen toisen kunnan, rekisteröidyn yhdistyksen tai säätiön, seurakunnan, valtion viraston tai uskonnollisen yhdyskunnan kanssa. (Möttönen & Niemelä. 2005: 151.)

Vantaan kaupungin työllisyyspalvelut tarjoavat ja toteuttavat kuntouttavaa työtoimintaa kaupungin omissa työtoimintapaikoissa esimerkiksi liikuntatoimessa, opetustoimessa, päivähoitossa, hoivapalveluissa ja toimistotehtävissä. Vantaa järjestää kuntouttavaa työtoimintaa myös työllisyyspalveluiden omana pajatoimintana Korson Minkkitiellä sijaitsevassa pajakokonaisuudessa. Työtehtävät ovat aina luonteeltaan avustavia ja mitoitettu asiakkaan osaamisen mukaan. Kuntouttavaa työtoimintaa on tarjolla myös erilaisten yhdistysten, säätiöiden ja seurakuntien työtoimintapaikoissa sekä ostopalveluina tuotettuna.

Työtoiminnan ohella kuntouttavaan työtoimintaan sisältyy kuntouttava ja ohjauksellinen työote. Työtoimintapaikoilla asiakkaalla on nimetty ohjaaja sekä kuntouttavan työtoiminnan sosiaaliohjauksen palvelut sosiaalisen kuntoutumisen tukena. Osa työtoiminnasta toteutetaan ostopalveluina, jolloin sosiaaliohjaus sisältyy palvelun tuottajan kanssa tehtyyn sopimukseen. Yksilöllisen sosiaaliohjauksen ohella kuntouttavaa työtoimintaa järjestetään myös ryhmämuo-

toisena. Kuntouttavan työtoiminnan alkukartoitusryhmät eli starttiryhvät aloittivat toimintansa vuonna 2009. Pienimuotoista ryhmätoimintaa on kuntouttavassa työtoiminnassa toteutettu aikaisemminkin. Vantaan kaupungin työllisyyspalvelut korvaavat kuntouttavaan työtoimintaan osallistuville matkakulut Vantaan sisäisen liikenteen 30 päivän lipun hinnan mukaisesti. (Kuntouttavan työtoiminnan esite 2010.)

Vantaan kaupungin palvelujärjestelmää ja organisaatiota on kehitetty ja muokattu viime vuosina muuttuneen yhteiskunnallisen tilanteen palveluntarpeiden mukaan. Työllistymisen avulla pyritään vaikuttamaan kuntalaisten hyvinvoinnin lisääntymiseen (Vantaan työllisyyspalvelut 2010). Ensin perustettiin vapaa-ajan ja asukaspalveluiden toimialaan kuuluva työllisyyspalveluyksikkö vuonna 2009, jonka tavoitteena on työllistää ja edistää kuntalaisten työllistymistä. Muun muassa kuntouttava työtoiminta kuului vuoteen 2008 asti sosiaalipalveluiden toimialaan. Sitten keväällä 2010 organisaatiota muokattiin edelleen ja työllisyyspalvelut aloittivat omana tulosvastuullisena yksikkönä 1.6.2010. Työllisyyspalveluiden toimialaan kuuluvat kuntouttava työtoiminta, työvoiman palvelukeskus ja työpajatoiminta sekä erilaiset työllistymistä edistävät hankkeet. Seuraavan sivun kuvassa 2 on esitetty Vantaan kaupungin työllisyyspalveluiden organisaatio.



Kuva 2: Vantaan kaupungin työllisyyspalveluiden organisaatio (Ristolainen 2010)

Organisaatiomuutoksen myötä asiakkaille suunnatut palvelut, kuntouttava työtoiminta ja työvoiman palvelukeskus, ovat selkeästi omana palveluyksikkönä. Palveluihin kytkeytyvät hankkeet, pajatoiminta ja projektit ovat omana yksikkönään ja hallinto ja kehittämistyö omana yksikkönä.

Työvoiman palvelukeskukseen eli Typpiin on koottu vaikeimmin työllistyvien palvelut. Palvelukeskuksessa on saatavilla työvoimahallinnon, sosiaalitoimen, terveydenhoidon ja Kelan palvelut keskitetysti samassa osoitteessa. (Työ- ja elinkeinotoimisto.)

Hankeyksikön toiminta linkittyy oleellisesti kuntouttavaan työtoimintaan tarjoamalla useita työtoimintapaikkoja muun muassa pajatoiminnan muodossa. Minkkitien pajakokonaisuus tarjoaa kuntouttavaa työtoimintaa Uusioverstaalla, Komeetassa, keittiötoiminnassa sekä liikkuvassa remonttiryhmä Topparoikassa. Tuupakan Visakoivussa toimii kalusteiden kunnostusta tekevä paja.

Hankkeista mainittakoon Euroopan sosiaalirahaston rahoittama Tarmo-hanke, joka tarjoaa työelämävalmennusta vantaalaisille pitkäaikaistyöttömille ja Lennätin-hanke, joka on Vantaan kaupungin ja Uudenmaan elinkeino- liikenne ja ympäristökeskuksen yhdessä rahoittama työllisyysuhanke tarjoten toimistoalan harjoittelupaikkoja. Tarmo-hankkeen pajat, remontti-, viher-, puutyö- ja kierrätys- ja tekstiilipaja, toimivat myös Minkkitien pajakokonaisuuden yhteydessä. Uutena hankkeena on aloittanut keväällä 2010 nuorille alle 25 - vuotiaille suunnattu Nuoret töihin ja koulutukseen - hanke, joka on myös Euroopan sosiaalirahaston tukema ja kestää vuoteen 2013.

2.3 Aktivointisuunnitelma

Laki kuntouttavasta työtoiminnasta (189/2001) velvoittaa kunnan ja työvoimahallinnon, joko työ- ja elinkeinotoimiston tai työvoiman palvelukeskuksen, laatimaan aktivointisuunnitelman toimeentulotukea tai työmarkkinatukea saavalle työttömälle työllistymisedellytysten ja elämänhallinnan parantamiseksi. Laki määrittelee, milloin pitkään työttömänä olleen henkilön aktivointiehto täyttyy.

Työvoiman palvelukeskuksen asiakkaan aktivointisuunnitelman tekoon osallistuvat asiakkaan lisäksi typin työvoimaohjaaja, sosiaalityöntekijä ja terveyden- tai sairaanhoitaja sekä ryhmänohjaaja kuntouttavan työtoiminnan sosiaaliohjaajana. Vastaavasti työ- ja elinkeinotoimiston asiakkaiden suunnitelman laatimiseen osallistuu asiakkaan ja sosiaaliohjaajan lisäksi TE - toimiston työvoimaneuvoja ja alueen aikuissosiaalityön edustaja. Tarvittaessa tilaisuudessa voi olla mukana myös terveydenhuollon ammattilaisia, esimerkiksi päihdehoidon tai mielen- terveyspalveluiden asiantuntijoina.

Starttir ryhmän sosiaaliohjaaja on ennen aktivointisuunnitelman laatimista henkilökohtaisesti keskustellut asiakkaan kanssa. Yhteisen keskustelun tarkoituksena on kartoittaa asiakkaan jatkokoulukaa kohti työelämä valmiuksia tai työelämää ja näin valmistaa asiakasta aktivointisuunnitelman laatimiseen. Kartoituksen ja keskustelun pohjana ovat luonnollisesti molempien ryhmätoiminnan aikaiset havainnot ja kokemukset asiakkaan toimintakyvystä, motivaatiosta ja kiinnostuksen kohteista. Ryhmän sosiaaliohjaajan rooli aktivointisuunnitelman laatimisessa on toimia asiakkaan tukena ja varmistaa, että asiakkaan ääni tulee kuulluksi viranomaisverkostossa. Hänellä on moninaista tietoa asiakkaan tilanteesta ja toimintakyvystä ryhmäjakson ajalta.

Laki kuntouttavasta työtoiminnasta (189/2001) määrittelee aktivointisuunnitelman sisältävän seuraavat asiat:

- tiedot asiakkaan koulutuksesta ja työurasta, jotka saadaan työvoimahallinnon asiakastietojärjestelmästä
- arvio aikaisemmista työllistymistä edistävien toimenpiteiden vaikuttavuudesta
- arvio aikaisempien työnhakusuunnitelmien ja kunnan tekemien asiakasta koskevien suunnitelmien toteutumisesta
- toimenpiteet, jotka voivat olla työtarjouksia, työllistymistä edistäviä toimenpiteitä, kuntouttavaa työtoimintaa, muita sosiaalipalveluja sekä terveys-, kuntoutus- ja koulutuspalveluja
- sekä mahdollisten muiden työllistymistä ja elämänhallintaa edistämään ja tukemaan tarkoitettujen suunnitelmien toteutuminen ja vaikuttavuus

Aktivointisuunnitelman tulee olla asiakaslähtöisesti laadittu. Asiakas osallistuu oman elämäntilanteensa määrittämiseen ja jatkokoulun suunnitteluun omista lähtökohdistaan käsin. Aktivointisuunnitelmassa tulee olla huomioituna asiakkaan toiveet ja tarpeet realistisissa rajoissa. Aktivointisuunnitelmassa sovitaan myös siitä, miten työ- ja elinkeinotoimisto ja kunnan sosiaalitoimi tukevat asiakasta suunnitelman toteutuksessa. (Työ- ja elinkeinotoimisto.)

Aktivointisuunnitelman lähtökohtana on aina ensisijaisesti tarjota työtä tai työllistymistä edistäviä toimenpiteitä. Näitä voivat olla valmentava tai ammatillinen koulutus, työharjoittelu tai tuettu työllistyminen. Suunnitelma voi näiden lisäksi sisältää myös työllistymistä parantavia muita palveluita, kuten sosiaali-, terveys-, kuntoutus- ja koulutuspalvelut.

Aktivointisuunnitelma kirjataan asiakkaan tapaamisen yhteydessä sekä työvoimahallinnon että sosiaalitoimen asiakastietojärjestelmään. Aktivointisuunnitelman allekirjoittavat työvoimahallinnon ja kunnan edustaja sekä asiakas. Suunnitelmaan kirjatut asiat tarkistetaan ennen työn tekijöiden ja asiakkaan allekirjoituksia.

Asiakkailla on usein vahvojakin ennakkoluuloja ja pelkoja tällaisia tilanteita kohtaan, joissa on edustettuna useita eri viranomaistahoja. Asiakkaan aikaisemmat kokemukset viranomais-ten kanssa toimimisesta vaikuttavat siihen kuinka, hän näihin suhtautuu. Edustavatko viran-omaiset kannattelevaa ja tukevaa tahoja vai näyttäytyvätkö kontrollina ja pakotteina? Luon-nollisesti asiakkaan elämäntilanne ja vaikeuksien laajuus vaikuttavat siihen, miten yhteistyö rakentuu ja luottamuksellinen suhde asiakkaan ja työntekijän välillä syntyy. Akuutein ongel-ma tulisi hoitaa ensimmäisenä ja se ei aina välttämättä ole työttömyys. Näin asiakas saa voi-mavaroja työllistymisen esteiden hoitoon. (ks. Särkelä 2001, Mattila 2007.)

Sanalla aktivointi on käsitteenä monia eri merkityksiä ja sillä on yleensä myönteisesti sävytty-nyt sisältö. Tässä yhteydessä aktivointi tarkoittaa sanktioiden kytkeytymistä työllisyyspoliti-i-kan aktivoiviin menetelmiin. (Kotiranta 2008: 25,26.) Saadaksesi jotain olet velvollinen ole-maan aktiivinen, osallistumaan. Tarjolla oleva tuki muodostuu näin ollen vastikkeelliseksi. Aktivoinnin ja aktivointisuunnitelman yhteydessä tämä merkitsee yleensä pakkoa valita jokin tarjolla oleva työllistymistä edistävä ratkaisu. Järjestelmän tarkoitus on asiakkaan hyvää pal-veleva. Haasteena on ohjata ihminen valitsemaan hänelle suopein vaihtoehto. (Kotiranta 2008: 94,95.)

Aktivointiin liittyy aina viranomaisten vallankäyttöä sekä halua ja velvoitettakin, ohjata asia-kasta kohti palkkatyötä. Sosiaalityössä viranomaisten valta näyttäytyy huoltapitävänä valtana, jota sosiaalityön muutokseen pyrkivä orientaatio myös tarvitsee. Työntekijällä on enemmän valtaa ja vapauksia kuin asiakkaalla ja voidaan väittää, että asiakas ja työntekijä eivät ole tasa-arvoisessa asemassa. (Luhtasela 2009: 87 - 88.) Aktivoinnin eettisiä kysymyksiä tulisi poh-tia aktivointisuunnitelmaa tehdessä. Tuleeko asiakkaan ääni kuulluksi ja näyttäytyvätkö tar-jolla olevat vaihtoehdot asiakkaan hyvää palvelleen? Ihmisen on yllättävän vaikea valita itsel-leen suotuisin vaihtoehto varsinkin tilanteessa, joka on pakon sanelema ja vaihtoehtoja on vain kaksi, ottaa tai jättää, jäädä tai lähteä (Kotiranta 2008: 94,95).

2.4 Matalan kynnyksen aktivointisuunnitelma

Vantaan kaupungilla ja työvoimahallinolla on käytäntönä kutsua aktivointiehdon täyttäviä työttömiä työnhakijoita kaksi kertaa vuodessa startti-infoihin, joissa asiakkaille on mahdolli-suus tehdä niin sanottu ”pika-aksu”. Pika-aksu on helppo, matalan kynnyksen aktivointisuun-nitelma, jonka avulla asiakkaalla on mahdollisuus päästä työllistymistä edistävien palvelujen piiriin. Suunnitelmassa ei kartoiteta asiakkaan tilannetta niin kokonaisvaltaisesti kuin tilan-nearviossa yleensä, vaan tavoitteena on ohjata asiakkaita kuntouttavan työtoiminnan alkukar-toitus eli starttiryhmiin. Asiakkaan tilanne ei aina aukea tilannearvion avulla ja toisinaan tar-vitaan aikaa ja pitkäkestoisempaa yhteistyötä asiakkaan tilanteen kartoittamiseksi (Vantaan työllisyyspalvelut 2010). Starttiryhmät palveluna tarjoaa työntekijälle ja ennen kaikkea asiak-kaalle tämän mahdollisuuden. Ennen ryhmäjakson alkamista kuntouttavan työtoiminnan sosi-

aaliohjaaja tapaa kunkin asiakkaan alkuhaastattelun merkeissä ja sopimus kuntouttavasta työtoiminnasta tehdään silloin.

Startti-infot järjestetään siinä vaiheessa, kun kuntouttavan työtoiminnan sosiaaliohjaajat ovat suunnitelleet tulevien starttiryhmiä aikataulun. Työllisyyspalvelut tiedottavat yhteistyökumppaneita infojen ajankohdista. TE- toimi, työvoimanpalvelukeskus ja sosiaalitoimi kukin kartoittavat alustavasti omasta asiakaskunnastaan kenelle starttitoiminta on tarkoituksenmukainen sosiaalisen kuntoutuksen tuki ja ohjaavat heidät infoihin. Työllisyyspalvelut on ohjeistanut muita toimijoita startti-infoihin ohjauksen käytännöistä. (Vantaan työllisyyspalvelut 2010).

3 Starttiryhmätoiminta

Starttiryhmätoiminta on osa kuntouttavaa työtoimintaa, mikä on yksi kuntouttavan sosiaalityön muoto. Voidaan puhua myös psykososiaalisesta auttamistyöstä. Lähtökohtana tälle työmuodolle on, että paneudutaan asiakkaan elämäntilanteeseen ja asiakkaan subjektiiviseen kokemukseen eli omaan ymmärrykseen tilanteestaan. Psykososiaalisessa työssä siirretään työskentelyn painopistettä asiakkaan tilanteen määrittävistä tekijöistä asiakkaan ymmärrykseen omasta tilastaan, toiminnastaan ja voimavaroistaan. Tavoitteena on muutos, jossa asiakas kykenee luomaan uuden ymmärryksen tilanteestaan ja ongelmistaan sekä löytää sitä kautta mahdollisuuden muuttaa tilannettaan. Tämän uuden ymmärryksen rakentuminen tarvitsee tuekseen työntekijän ymmärrystä asiakkaan ajattelu- ja toimintatavoista. (Raunio 2009: 180, vrt. Sipilä 1996.)

Aikuissosiaalityön kenttää on psykososiaalisen työn ohella jäsennetty asiakastyön lähtökohdista käsin myös byrokratiatyöhön ja palvelutyöhön (ks. Raunio 2009, Sipilä 1996). Byrokratiatyössä asiakkaan kohtaaminen ohjautuu lakien ja säädösten sekä instituution normien ohjaamana, eikä niinkään asiakkaan elämäntilanteesta ja tarpeista käsin. Palvelutyössä taas painottuu ohjaus- ja neuvontatyö asiakkaan kohtaamisen orientaationa, jossa jokainen asiakastapaus on omanlaisensa eikä työskentelyn tapoja ja menetelmiä määritellä normeina ja säädöksiin. (Sipilä 1996: 214, 219.)

Psykososiaalisen työn avulla pyritään auttamaan ihmisiä, yksilöitä ja ryhmiä, jotka jäävät perinteisen psykoterapiatyön ulkopuolelle, mutta eivät ole autettavissa nykyisen sosiaaliturvajärjestelmän tarjoamin keinoin (Granfelt 1993: 207). Sosiaaliturvajärjestelmämme kykenee turvaamaan ensisijaisesti fysiologisten tarpeiden tyydyttämisen, taloudellisen toimeentulon, asumisen ja terveydenhoidon (Raitasalo 1995: 18). Psykososiaalista orientaatiota tarvitaan täydentämään tätä. Granfeltin (1993) määrittelee psykososiaalisen orientaation sellaiseksi terapeuttiseksi ulottuvuudeksi, jossa tietoisesti ei rajata työskentelyn ulkopuolelle mitään ihmisen elämän osa-alueita ja niihin liittyviä ongelmia.

Raunion (2009) mukaan psykososiaalinen auttamistyö perustuu kasvokkaiseen vuorovaikutukseen ja edellyttää työntekijältä asiantuntemusta asiakkaan ongelmista ja niiden ratkaisemisesta työntekijän ja asiakkaan välisessä vuorovaikutuksessa. Työntekijän tulee osata ja tuntea tähän kasvokkaiseen vuorovaikutukseen perustuvia auttamistyön menetelmiä. Starttiryhmätoiminnassa tarvitaan sekä psykososiaalisen auttamistyön että ryhmien ohjaamisen osaamista. Näiden työorientaatioiden ohella työntekijän tulee tuntea myös työttömyyden ja työllistymisen esteiden tematiikkaa ja alueen palvelurakenteita.

Starttiryhmiä ovat kuntouttavia ryhmiä, joissa asiakkailta yhteinen nimittäjä on pitkä työttömyys. Ryhmien tarkoituksena on tarjota tiedollisen sisällön ohella osallistujilleen kuntouttavia elementtejä ja kokemuksia elämään. Vaikka kuntouttavan työtoiminnan tavoitteena on löytää asiakkaalle polku kohti työelämää, kyseessä on sosiaalityön viitekehyksessä tarjottava palvelu. Sosiaalityön eetosena on sosiaalisten ongelmien ratkaiseminen ja ihmisen hyvinvoinnin ja elämänhallinnan tukeminen (ks. Sipilä 1996). Sosiaalityön viitekehyksessä starttiryhmätoiminta määrittyy sosiaalisesti kuntoutukseksi ja kuntoutumiseksi.

Starttiryhmissä on piirteitä kasvu-, kuntoutus- ja vertaistukiryhmistä. Kuntoutusryhmissä painotetaan ihmisen kokonaisvaltaisuutta, kasvuryhmät tukevat elämänhallintaa ja omaa persoonallisuuden kasvua ja vertaistukiryhmissä nimensä mukaisesti on tarjolla samassa elämäntilanteessa olevien tuki. (Niemistö 2004: 25.) Vaikka vertaistuki on starttiryhmissä tärkeä elementti ja toiminnan väline, tarvitaan ryhmän työskentelyn fokusoimiseen ja ohjaamiseen ammatillista ryhmän ohjaamisen osaamista. Yhteinen keskustelu ja kokemusten vaihtaminen ennalta suunniteltujen teemojen ympärillä ovat ohjauksellisuuden ohella tärkeitä starttiryhmätoiminnan keskeisiä metodeita. Näiden avulla on tarkoitus auttaa löytämään niitä tekijöitä, jotka helpottavat arjessa selviytymistä. Vertaistukiryhmän tavoitteena on aina asennemuutos tiettyyn asiaan, niin myös starttiryhmätoiminnalla. Työttömyyden taustalla tai sen seurauksena ihmisillä on usein muitakin elämän hallintaan ja hyvinvointiin liittyviä ongelmia. Muutos omassa ajattelussa ja toiminnassa vaatii oman asenteen tarkastelua ja muutosta siinä. (Vilen, Leppämäki, Ekström 2008: 273.)

Starttiryhmän yhtenä tavoitteena on auttaa ja tukea osallistujia löytämään ja luomaan uudenlaista ymmärrystä elämäntilanteestaan ja työllistymisen esteistä. Ryhmässä olo ja sen tarjoama vertaistuki antaa osallistujalle uusia kokemuksia, eväitä uudenlaisen näkemyksen muodostamiseen omasta itsestä sekä tietoa häntä tukevista palveluista ja tulevaisuuden mahdollisuuksista. Starttiryhmien tarjoamalla vertaistuellalla on asiakkaiden antaman palautteen perusteella merkittävä vaikutus. Vertaistuki ja tunne siitä, että toiset ymmärtävät ja hyväksyvät selittämättä oman tilanteen, ovat selviytymistä tukevia ryhmäkokemuksia niille, joille ympäröivä maailma on usein melko kielteinen, syrjivä ja osoitteleva (Turku 2007: 88).

Starttiryhmäjakson pituus on kolme kuukautta ja ryhmät kokoontuvat 1-2 kertaa viikossa. Starttiryhmäjakson pituus ja kokoontumistiheys määräytyvät kuntouttavan työtoiminnan lain mukaan. Kolmen kuukauden jaksoon sisältyy keskimäärin 21 toimintakertaa. Jakso voidaan

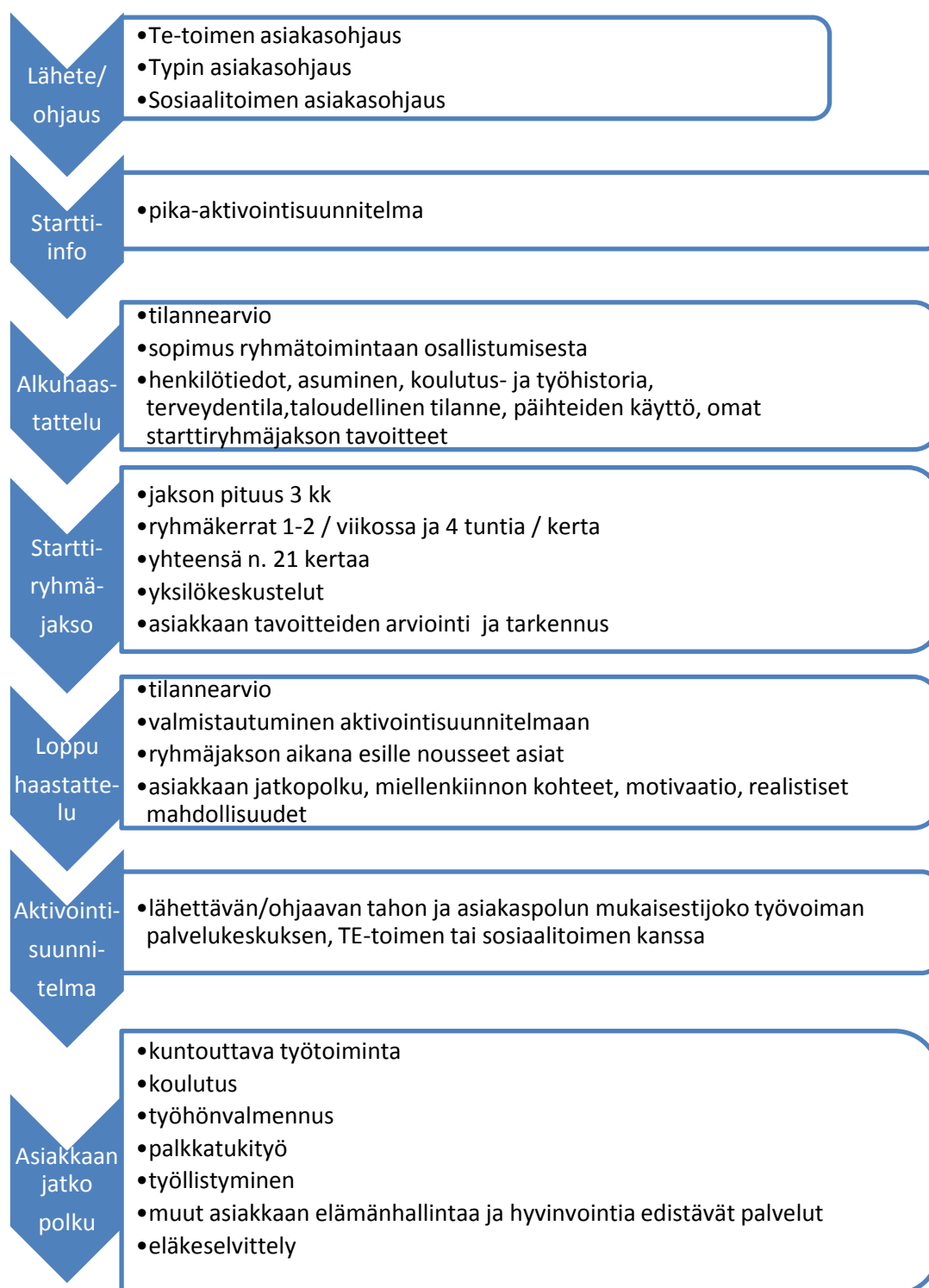
jakaa toiminnallisesti ja sisällöllisesti erilaisiin osioihin. Starttiryhmiä teemoista ja sisällöstä kerrotaan enemmän tuonnempana omassa luvussaan.

Starttiryhmään ohjaututaan startti-infojen kautta. Infot järjestetään yhteistyössä sosiaalitoimen ja työvoimahallinnon työ- ja elinkeinotoimiston kanssa. Kuntouttavan työtoiminnan sosiaaliohjaajat ja työvoiman palvelukeskuksen sosiaalityöntekijät osallistuvat infotilaisuuksiin sosiaalipalveluiden osalta.

Ennen ryhmän alkamista ryhmän sosiaaliohjaajat tapaavat alkuhaastattelun merkeissä jokaisen ryhmään osallistujan. Haastattelu tehdään käytössä olevan lomakkeen pohjalta ja siihen kirjataan asiakkaan henkilötietojen lisäksi tietoja koulutus- ja työhistoriasta, terveydentilasta, asumisesta, taloudellisesta tilanteesta, päihteiden käytöstä, aktiivisista hoitosuhteista ja asiakkaan starttiryhmäjaksolle asettamat tavoitteet. Asiakkaan tilannearvio kirjataan asiakas-tietojärjestelmään.

Starttiryhmätoiminnan arkea on myös se, että asiakkaan prosessi keskeytyy jakson aikana asiakkaan elämäntilanteen ja toimintakyvyn muuttuessa esimerkiksi sairauden tai päihteiden käytön vuoksi. Muutos ei automaattisesti merkitse askelta kohti huonompaa vaan saattaa olla myös eteenpäin vievä ja asiakas ohjautuu tarkoituksenmukaisten palvelujen piiriin. Mahdollista on myös se, että asiakas työllistyy tai siirtyy jakson aikana muihin aktivoiviin toimenpiteisiin, esimerkiksi kuntouttavaan työtoimintaan. Jakson keskeytyessä tehdään uusi arvio ja kar-toitus lähettävän tahon toimesta.

Seuraavan sivun kuvassa 3 on esitetty starttiryhmän asiakasprosessi alkuinfosta aktivointi-suunnitelmaan.



Kuva 3: Starttiryhmän asiakaspolku (Ristolainen 2010)

3.1 Starttiryhmän tavoitteet

Starttiryhmä tarjoaa osallistujalleen mahdollisuuden pysähtyä pohtimaan elämäntilannettaan ja tulevaisuuden suunnitelmia. Ryhmätoiminnan menetelmien sekä yksilötyön avulla autetaan asiakasta tunnistamaan omia voimavarojaan, työllistymisen esteitä sekä mahdollisuuksia.

Tavoitteena on etsiä vastauksia muun muassa kysymyksiin mitä minä osaan, mihin minulla on mahdollisuus, missä voin kehittyä, mistä unelmoin ja mitkä asiat ovat minun hyvinvoinnilleni tärkeitä. Kuntouttavan työtoiminnan tavoitteiden mukaisesti ryhmätoimintaan osallistuminen tukee asiakkaan elämänhallintaa ja hyvinvoinnin kohenemista tarjoamalla tietoa ja uusia kokemuksia eri elämän alueilta sekä tietoa ja tukea jatkosuunnitelmien laatimiseen. Mahdollisuuksia ryhmän jälkeen on monia ja tarkoituksena on löytää se väylä, jonka avulla asiakkaan on mahdollista parantaa työelämävalmiuksia ja siirtyä kohti työelämää. Kaikkien kohdalla tarkoituksenmukainen suunnitelma ei tarkoita siirtymistä työelämään vaan vaihtoehtoina voivat olla muun muassa kuntouttava työtoiminta, työelämävalmennus, palkkatukityö, koulutus tai eläkeselvittely.

Starttiryhmätoiminnan tavoitteena on (Starttiryhmän esite 2010):

- asiakkaan arjen hallinnan vahvistuminen
- hyvinvoinnin lisääntyminen
- parhaan mahdollisen jatkopolun löytäminen

Tavoitteena on asiakkaan sosiaalinen kuntoutuminen. Kuntoutuminen on muutosprosessi joko ihmisessä itsessään tai hänen ja ympäristön välisissä suhteissa. Tämän prosessin tavoitteena on asiakkaan toimintakyvyn, itsenäisen selviytymisen, hyvinvoinnin ja työllisyyden edistäminen. (Liukko 2009.) Työskentely pohjautuu kunkin asiakkaan elämäntilanteen kokonaisvaltaiseen kartoitukseen. Työllistymisen esteiden tunnistaminen, omien vahvuuksien löytäminen ja ryhmän tarjoama vertaistuki edesauttavat asiakasta omassa muutosprosessissa. Työskentely asiakkaiden kanssa on prosessinomaista ja tavoitteellista sekä voimavaralähtöistä muutostyöskentelyä. (Liukko 2009.)

Asiakkaan elämäntilanteen jäsenyessä on mahdollista tarttua niihin seikkoihin, joita korjaamalla tai muuttamalla voidaan edistää hänen hyvinvointiaan. Työskentelyssä on olennaisinta löytää strategisesti oikeat auttamisen kohdat, joihin vaikuttamalla voidaan ongelmia ja työllistymisen esteitä lähteä purkamaan. Tarkoituksenmukainen jatkopolku saattaa starttiryhmiä asiakkaille merkitä työllistämistoimien ohella myös tarvittaviin sosiaali- ja terveyspalveluihin, velkaneuvontaan ja työkyvynarviointiin ohjausta sekä eläkeselvityksen käynnistymistä.

3.2 Starttiryhmäjakson rytmitys

Starttiryhmäjakso kestää kolme kuukautta ja tapaamiskertoja on keskimäärin 21. Ryhmät tapaavat viikoittain 1-2 kertaa, neljä tuntia kerrallaan. Aloittavan ryhmän kanssa on hyvä tavata kaksi kertaa viikossa. Kun ryhmä kokoontuu useammin, vähintään kaksi kertaa viikossa, antaa tämä ryhmän toiminnalle jatkuvuutta ja tukee toiminnan intensiteettiä. Ryhmän on helppompaa palata edellisen tapaamisen teemaan kuin kerran viikossa kokoontuvan ryhmän. Ryhmän kokoontumistiheys ja tapaamiskerran kesto vaikuttavat moneen asiaan. Kun ryhmän toiminnan tavoitteena on muutos ihmisen ajattelussa ja toiminnassa, intensiteetillä ja kokoontumiskertojen tiheydellä on oleellisesti merkitystä. (Niemistö 2004: 53.) Ryhmytyminen ja tutustuminen muihin ryhmän jäseniin vaativat oman aikansa. Ryhmän kokoontumistiheys ja tapaamisen riittävä kesto eli intensiivisyys vaikuttavat ryhmän dynamiikkaan ja nostaa ryhmässä esiin voimia, joista ryhmän jäsenet hyötyvät oman kuntoutumisen ja muutosprosessin edistyessä. Ryhmädynamiikka syntyy ryhmän jäsenten välisessä vuorovaikutuksessa ja kommunikaatiossa. (Kopakkala 2005: 36.)

Tavoitteiden saavuttamisen ja ryhmäprosessin kannalta on mielekästä rakentaa ryhmän toiminta erilaisiin toiminnallisiin jaksoihin. Ryhmän ohjaajien kokemuksen perusteella starttiryhmän toiminta on tarkoituksenmukaista jakaa kolmeen osioon.

Seuraavalla sivulla olevassa taulukossa 1 on kuvattuna starttiryhmän toimintajakson rytmitys, ryhmän työskentelyn painottuvat alueet ja asiakkaan prosessin kulku näiden rinnalla.

Taulukko 1: Starttiryhmäjakson rakenne ja rytmitys (Ristolainen 2010)

Ryhmätoiminnan jakso	Ryhmän työskentelyn painopiste	Asiakkaan prosessi
1. osa: Tutustuminen	Ryhmän toiminnassa painottuu ryhmätoimintaan virittäytyminen, käsiteltävien teemojen esittely, tutustuminen ryhmän jäseniin ja omaan minäkuvaan sekä yhteinen suunnittelu ja ryhmän säännöistä sopiminen.	alkuhaastattelu ja tilanearvio ennen ryhmän aloitusta asiakkaan omat tavoitteet starttijaksolle motivoituminen omaan muutostyöskentelyyn
2. osa: Työskentely	Yksilöllisen työskentelyn vaihe. Toiminnassa painottuu omien valintojen merkitys arjen hallinnan ja hyvinvoinnin kannalta sekä oman jatkokolun suunnittelu ja erilaisten mahdollisuuksien ja vaihtoehtojen esittely. Toiminnallisten menetelmien ohella muun muassa luennot, retket, vierailut, yksilökeskustelut.	yksilökeskustelut asiakkaiden kanssa → asiakkaan omien tavoitteiden arviointi ja tarkennus asiakkaan omien voimavarojen ja mahdollisuuksien kartoittaminen muutostyöskentelyn perustaksi
3. osa: Arviointi ja tulevaisuuden suunnittelu	Toiminta painottuu tulevaisuuden suunnitteluun ja muutoksiin omassa elämäntavassa sekä jatkokolun hahmottaminen. Vaihtoehtoja pohditaan yhdessä ryhmän kanssa sekä yksilökeskusteluissa. Ryhmäjaksoa arvioidaan yksilön sekä ryhmän näkökulmasta. Jakso päättyy yhteiseen tapahtumaan, esimerkiksi retkeen.	muutosprosessin konkretisoituminen loppukeskustelu ja tilanearviointi valmistautuminen aktiivisuunnitelmaan → asiakkaan jatkokolku yksilöohjaus

Starttiryhmissä on selkeä aloitusvaihe, ryhmän rakentumisen ja työskentelyn vaihe sekä lopettamisvaihe. Ryhmän dynamiikkaan kuuluu, että ryhmän sisäiset rakenteet elävät ja muuttuvat ryhmän kehityksen ja ryhmän jäsenten välisen vuorovaikutuksen myötä. Ryhmän alku on aina tarkkailua ja ohjaajan rooli on keskeinen. Ryhmän osallistujat tarkkailevat muita ja omaa asemaansa ryhmässä. Myös aiemmat kokemukset ryhmistä voivat palata mieleen ja ohjata omaa käyttäytymistä. (Vilen ym. 2008: 274 - 276.) Aloitusvaihe on tärkeä ryhmän normien ja

toimintakulttuurin muodostumisen kannalta. Ryhmän jäsenet etsivät hyväksyttäviä kanssakäymisen muotoja ja rajoja suhteessa ohjaajaan, muihin ryhmän jäseniin ja ryhmän normeihin. (Niemistö 2004: 160-161.)

Ryhmän rakenteeseen ja kiinteeyteen vaikuttaa merkittävästi ryhmän ajankäyttö. Ryhmän jäsenten ja ohjaajan täsmällisyys luovat mielekkään ja turvallisen toimintaympäristön. Tasmälliset aloitusajat ja tauoilta palaamiset tukevat ryhmän rakentumista ja koheesioita. (Niemistö. 2004: 52.) Ryhmän aloittaessa on paikallaan sopia ryhmän säännöistä. Yhteisesti soviataan aloitusaikaan, taukoihin ja lopettamiseen liittyvistä asioista sekä muista ryhmän käytänteistä.

Starttiryhmissä kokemus ja käytäntö ovat osoittaneet, että neljän tunnin tapaamiskerta on hyvä jaksottaa toiminnallisesti erilaisiin osiin, jotta ryhmän jäsenten intensiteetti työskentelyyn säilyy. Fyysisistä vaivoista johtuen jo pelkkä paikallaan olo voi olla hankalaa ja vaikeuttaa keskittymistä työskentelyyn. Ryhmän jäsenet saattavat olla lähtökohdiltaan ja taidoiltaan hyvin eritasoisia. Työttömyyden ja työllistymisen vaikeuksiin liittyy usein alhainen koulutuspohja sekä oppimiseen ja opiskeluun liittyviä erityistekijöitä ja vaikeuksia. Asiakkaiden lähtökohdat ja resurssit on huomioitava ryhmän toiminnan suunnittelussa ja menetelmien valinnassa. Teemojen toteutuksessa painottuu toiminnallisuus. Kaikille ei sovi paikallaan istuminen ja pohtiminen sekä keskustelu. Toisinaan oivallukset löytyvät tekemisen ja uuden kokemuksen myötä. Kuntouttavan ryhmän toiminnan tarkoituksena on toiminnallisuuden ohella pyrkiä herättämään ryhmän jäsenten välillä myös keskustelua sekä tarjota uusia kokemuksia ja sitä kautta uusia ajatuksia ja näkemyksiä (Vilen ym. 2008: 270). Hyvä ja toimiva käytäntö on laittaa lehtiötaululle päivän ohjelma taukoineen tiedoksi. Silloin kaikilla on tiedossa, miten tapaamiskerta rakentuu.

3.3 Starttiryhmän rakenne

Ryhmän rakenteeseen vaikuttavat monet ulkoiset tekijät. Rauhallinen ja riittävän suuri oma tila, jossa ryhmän työskentelyä ei häiritä, on ensimmäinen edellytys toiminnalle. Tila viestittää ryhmän jäsenille toiminnan järjestäjän arvostusta ryhmäläisiä kohtaa. Ryhmätila ei saisi olla vain jokin tilapäinen ratkaisu eikä myöskään virallinen neuvotteluhuone. Työskentely rauha on merkittävä seikka. Starttiryhvät ovat suljettuja ryhmiä, joten tilan tulee olla fyysisesti suljettu, näkösuojattu ja äänieristetty. Tämä tukee ryhmän jäsenten luottamuksen ja turvallisuuden tunnetta. Pääsääntöisesti on hyvä kokoontua samassa tilassa ja auttaa näin ryhmäläisiä ankkuroimaan oma mielensä työskentelyyn sen avulla sekä sulkemaan pois ulkoiset toimintaa häiritsevät ärsykkeet. Joidenkin, esimerkiksi liikunnallisten, teemojen toteutus vaatii toisenlaista toimintaympäristöä. (Niemistö 2004: 51).

Ryhmän koko vaikuttaa ryhmän rakenteeseen, toimintaan ja sen luonteeseen. Pienempi ryhmä ryhmäytyy nopeammin ja pääsee intensiivisen työskentelyn alkuun suurta ryhmää aiem-

min. Ryhmän koko vaikuttaa myös ryhmän kiinteeyteen ja vuorovaikutukseen. Tarvitaan riittävän suuri joukko ihmisiä, jotta he muodostavat vuorovaikutteisen ryhmän. Ryhmä koon putoessa alle neljän jäsenen, ryhmä lakkaa toimimasta ryhmänä. Ryhmien jäsenten keskinäistä vuorovaikutusta tutkittaessa on todettu, että yli yhdeksän jäsenen ryhmissä jäsenten välinen vuorovaikutus vähenee. (Niemistö 2004: 57-58.) Pienen ryhmän etu on myös se, että yksilöt pääsevät helpommin esille ja aktiivisen osallistumisen kynnys on matalampi. Sosiaalinen kanssakäyminen on helpompaa ja vähemmän pelottavampaa pienemmässä kuin suuressa ryhmässä. Työllistymisen esteisiin liittyy usein myös sosiaalisten tilanteiden pelko ja vaikeus ilmaista itseään verbaalisesti. Tuttu pienryhmä tarjoaa turvallisen ympäristön ja ryhmän tuen harjoitella sosiaalista kanssakäymistä, toisten huomioonottamista ja kuuntelua sekä itsensä ilmaisemista.

Ryhmän ihannekokoon vaikuttaa ryhmän perustehtävä. Starttiryhmiä ovat kuntouttavia ryhmiä, joiden tavoitteena on tukea omaa ehtoista itsenäistä selviytymistä, hyvän elämän laadun edellytyksiä ja täysivaltaista kansalaisuutta. Teemoitetun sisällön ja ohjauksellisuuden ohella ryhmän toiminta perustuu jäsentensä väliseen vuorovaikutukseen, kokemusten vaihtoon ja vertaistukeen.

Starttiryhmä voi tarjota paikan 16 asiakkaalle. Käytännössä ryhmäkokoo on vaihdellut kymmenen molemmin puolin, koska kaikki ryhmäsopimuksen tehneet asiakkaat eivät kykene sitoutumaan säännölliseen toimintaan ja kolmen kuukauden jaksoon. Osa aloittaneista jättää jakson kesken. Keskeytysten syynä on yleensä joko elämäntilanteen muutos tai oman motivaation puuttuminen. Toisinaan ohjaavan tahon arvioinnista ja alkuhaastattelusta huolimatta asiakkaan motivaatio ja toimintakyky eivät riitä itsensä kanssa työskentelyyn ja jakson loppuun käymiseen. Kokemusten perusteella voidaan sanoa, että 16 ryhmän jäsentä alkaa olla maksimimäärä ajatellen ryhmän tavoitteita ja vuorovaikutteisuutta.

3.4 Ryhmän jäsenten ominaisuudet

Ulkoisten rakenteiden ohella ryhmän jäsenillä on suuri merkitys ryhmän rakentumiselle. Sanonta, kokonaisuus on enemmän kuin osiensa summa, pitää ihmisryhmien kohdalla usein paikkansa. Ryhmän jäsenten lähtötilanne ja ryhmässä syntyvät ilmiöt vaikuttavat kokonaisuuteen. (Niemistö 2004: 63.) Toisaalta ryhmän hoitavuuden kannalta tarkasteltuna ryhmä ei aina vastaa sanontaa. Jotta ryhmä on asiakasta voimaannuttava ja kuntouttava, on tärkeää, että siinä on hoitavia elementtejä. Hoitavia ja kuntouttavia elementtejä ryhmätoiminnassa ovat muun muassa tiedon ja kokemusten jakaminen, kuuluminen ryhmään, välittävä ja hyväksyvä ilmapiiri, toisten auttaminen ja avun saaminen, sosiaalisten taitojen harjaantuminen sekä toivon ilmapiirin viriäminen. (Vilen ym. 2008: 276 -278.)

Asiakkaat starttiryhmiiin ohjautuivat usean eri yhteistyökumppanin kautta, joko sosiaalitoimen, työ- ja elinkeinotoimiston tai työvoimanpalvelukeskuksen ohjaamana. Ryhmät saattavat

muodostua hyvin heterogeenisiksi ja yksilöiden elämäntilanne ja lähtökohdat voivat olla hyvinkin erilaiset. Kukin ryhmän jäsen tulee ryhmätoimintaan mukaan omien kokemustensa sekä ryhmätyötaitojensa kera. Tutkimusten mukaan muun muassa sukupuoli, älykkyydellä, johtajuudella ja sopeutuvuudella sekä asenteella toisiin ihmisiin on merkitystä ryhmätyöskentelyn kannalta. Yhteinen nimittäjä on kuitenkin pitkä työttömyys. Ryhmien tavoitteena on edistää kunkin osallistujan työllistymisen edellytyksiä ja väylää kohti työelämää. Ryhmän jäsenten samanlaisilla ominaisuuksilla voi olla myös käänteinen rooli ja nämä ikään kuin kertautuvat. Aiheesta ei ole tutkimustuloksia, mutta ryhmänohjaajien kokemukset tukevat tätä oletusta. Ryhmätilanteessa jäsenet vahvistavat toistensa sosiaalisia rooleja. Starttiryhmissä saatavat vahvistua roolit, jotka eivät tue aktiivisuutta ja osallisuuden vahvistumista. (Niemistö 2004: 63 - 65.) Kokemukset ryhmien järjestämisestä kuitenkin vahvistavat sitä käsitystä, että ryhmien heterogeenisyys on hyvä asia. Omassa muutosprosessissaan edennyt voi antaa uskoa ja toivoa omasta edistymisestä muutoksen edessä vielä empivälle ryhmän jäsenelle (Turku 2007: 92).

Ryhmän jäsenten motivaatio ja kyvykyys osallistua ryhmätyöskentelyyn ovat tärkeimmät ominaisuudet ryhmän toiminnan kannalta (Niemistö 2004: 64). Ryhmän jäsenten motivaatio osallistua starttiryhmään on merkittävä tekijä tavoitteiden toteutumisessa yksilötasolla. Se, mitä polku pitkin ja missä vaiheessa asiakas on ryhmään ohjautunut, vaikuttaa hänen motivaationsa osallistua ryhmään. Pitkään työttömänä olleen asiakkaan turhautuminen on ymmärrettävää, jos hän on osallistunut useisiin erilaisiin aktivointi- ja työllistämistoimenpiteisiin ilman jatkumoa ja seuraavaa askelta kohti työllistymistä tai vaihtoehtoisesti eläkeselvittelyä.

Kokemusten mukaan suotavana nähdään käytäntö, jossa ryhmiä ohjaavat työntekijät ovat mukana valitsemassa ryhmään osallistuvia. Työvoimapolitiittisten koulutusten kohdalla tästä on käytännöstä saatu hyviä kokemuksia verrattuna tilanteeseen, jossa ulkopuolinen taho on valinnut tai määrännyt osallistujat. (Niemistö 2004: 66.) Tällä hetkellä starttiryhmiä täytetään ilmoittautumisjärjestyksessä startti-infoissa tai asiakasohjauksen kautta yhteistyötahojen toimesta. Ryhmien sosiaaliohjaajat tapaavat asiakkaat joko startti-infoissa ja sen jälkeen henkilökohtaisissa alkuhaastatteluissa. Sosiaaliohjaajat voivat vaikuttaa jonkin verran ryhmien rakenteeseen. Ryhmiä aloittaa samanaikaisesti kaksi sekä Itä- että Länsi-Vantaalla. Näin ryhmät voidaan jakaa esimerkiksi ikäjakauman perustella.

Laki kuntouttavasta työtoiminnasta raamittaa jossain määrin ryhmiin ohjautuvien asiakkaiden valikoitumista. Mikäli TE-toimisto tai työvoiman palvelukeskus arvioi, että asiakkaalle ei voida tarjota viimeistään kolmen kuukauden kuluessa työtä tai työllistymistä edistäviä toimenpiteitä, tulee aktivointisuunnitelmaan sisältyä kuntouttava työtoiminta. (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 189/2001 8 §.) Tämä nostaa esille kysymyksen siitä, ohjautuuko kuntouttavan työtoiminnan ryhmiin aina motivoituneita ja toimintakyvyltään kykeneviä asiakkaita.

4 Starttiryhmien sisällölliset teemat

Starttiryhmätoiminnan ennalta sovitut tavoitteet määrittävät ryhmien sisällön ja teemojen rakentumisen. Starttiryhmien sisältö ja teemat liittyvät elämänhallintaan, hyvinvointiin, minäkuvaan ja tarjolla oleviin palveluihin. Useat teemoista linkittyvät toinen toisiinsa eivätkä ole sisällöltään tarkkarajaisia. Teemoihin sisältyy myös hyvinvoinnin kannalta merkittävää arvojen tarkastelua. Starttiryhmien sisällölliset teemat ovat koottuna sivulla 27 olevassa taulukossa 2. Teemat ja näiden sisältö on kerätty asiakaspalautteen, ryhmien toteutuksen dokumentoinnin ja työntekijöiden listaamien aiheiden perusteella.

Teemojen järjestyksessä on tarkoituksenmukaista ottaa huomioon ryhmäytymisprosessin eri vaiheet. Alussa käsitellään teemoja, jotka tukevat tutustumista sekä ryhmän jäseniin että sen tavoitteisiin ja toimintaan. Ryhmäprosessin eri vaiheiden rajat ovat häilyviä eikä teemoja voi jyrkästi rajata alku-, työskentely- tai loppuvaiheeseen ryhmän toiminnassa. Alkuvaiheen teemoista omaan itseensä tutustuminen ja minäkuva kulkevat ryhmän toiminnassa mukana koko matkan muiden teemojen sisällä. Sisällöllisen informaation ohella kaikkien teemojen avulla on tarkoitus tukea itsetunnon ja minäkuvan rakentumista sekä sosiaalisia vuorovaikutustaitoja ja sosiaalisten suhteiden rakentumista. Vaikka vuorovaikutustaidot ovat omana aiheenaan, harjaannuttaa jo itse ryhmään ja sen toimintaan osallistuminen sosiaalisia taitoja.

Starttiryhmän sisällöllisistä teemoista laaditun taulukon on tarkoitus kuvata ryhmien toimintaa ja sisältöä. Taulukossa esitettyjen teemojen ja sisältöjen laajuus edustavat ideaalia tapaa toteuttaa starttiryhmätoimintaa, tapaa johon tulisi pyrkiä. Ryhmätoiminnan on tarkoitus vastata sille asetettuihin tavoitteisiin. Taulukon vasen sarake kuvaa starttiryhmissä käsiteltäviä aiheita ja teemoja. Seuraavassa sarakkeessa on avattu muutamia teemaan sopivia sisältöjä. Kolmannessa sarakkeessa on maininta esimerkiksi teemaan liittyvistä toteutustavoista ja yhteistyökumppaneista. Viimeinen sarake kuvaa ryhmäprosessin eri vaiheita. Kuten jo edellä mainittiin ryhmäprosessin eri vaiheet vaihtuvat liukuen eivätkä ole sidoksissa tiettyyn, taulukossa mainittuun teemaan. Menetelmiä teemojen käsittelyyn ei ole perustellusti tarjottu tässä taulukossa. Tapoja on monia ja jokainen ryhmää ohjaava työntekijä löytää työnsä ja omien kokemustensa, niin ammatillisten kuin omakohtaisten harjoitusten, kautta toimivat menetelmät. Alan oppaita ja kirjallisuutta on runsaasti tarjolla ja näistä löytyy toimivia tai sovellettavia menetelmiä starttiryhmien käyttöön. Pääsääntönä voidaan pitää, että ohjaajan tulee tuntee käyttämänsä menetelmä hyvin (Aalto 2000: 137).

Teemojen käsittelyssä ja työstämisessä käytettävät menetelmät tulee valita huomioiden ryhmän toiveet, ryhmän jäsenten toimintakyky ja ryhmän rakenne. Ryhmät muotoutuvat aina jäsentensä mukaan eikä sama toimintamalli ei sovi kaikille. Menetelmien tulisi olla monipuolisia, jotta niiden avulla voidaan kohdata eri tavalla asioita työstävät asiakkaat. Toiminnalliset menetelmät tukevat elämänhallintaan ja elämäntapojen muuttamiseen liittyvien teemojen

käsittelyä. Niiden avulla on mahdollisuus päästä puhumisen tasolta tekemisen tasolle. (Turku 2007: 94.)

Valmiiksi teemoitetussa ja ohjelmoidussa ryhmässä saattaa olla vaikea huomata ryhmästä nousevia aiheita. On myös mahdollista, että nämä pinnan alta kumpuavat aiheet nousevat suunnitelluista teemoista huolimatta hyvin keskeiseksi ryhmän toiminnassa. Ryhmänohjaajalta vaaditaan herkkyyttä kuulla ryhmää askarruttavia teemoja ja antaa näille tilaa. Samaan aikaan ohjaaja kuitenkin joutuu pohtimaan myös ryhmän toiminnan kannalta sitä, että ryhmä ei uppoudu liiaksi omiin ongelmiinsa ja ryhmän toiminnalle asetetut tavoitteet jäävät toteuttamatta. (Niemistö 2004: 158.)

Joidenkin teemojen sisältöjen kohdalla on mainittu yksilökeskustelut. Tämä siksi, että nämä ovat aiheita joiden tulee sisältyä ryhmän jäsenten kanssa käytäviin henkilökohtaisiin keskusteluihin ryhmän alussa ja lopussa. Muutosprosessin kannalta tarkoituksenmukaista olisi tarjota mahdollisuutta henkilökohtaiseen keskusteluun ryhmäjakson aikana aina, kun asiakas sitä tarvitsee.

Taulukko 2: Starttiryhmän teemat ja sisältö (Ristolainen 2010)

teema	sisältö	muuta mainittavaa	ryhmän prosessi
Tutustuminen, Ryhmäytyminen	Ryhmäsopimus Ryhmän säännöt Ryhmän aikataulu Toiveet ja odotukset Ryhmän jäseniin tutustuminen Poissaoloilmoitus ja muut käytänteet	Tutustuminen teemana jatkuu.	1.osa
Minäkuva	Mitä minä osaan? Minun vahvuuteni? Minun mahdollisuuteni? Minun voimavarani? Minulle tärkeät asiat Minun unelmani? Mitä pelkään? Oma elämäankaari	Minäkuva teemana jatkuu muiden teemojen sisällä.	TUTUSTUMIS- VAIHE
Vuorovaikutustaidot	Millainen ryhmän jäsen olen? Minkälainen tapa ilmaista itseäni on minulle ominaista? Olenko toiminnallinen, pohti- ja, puhuja, tarkkailija, kynäilijä ym.?	Erilaisia teemaan sopivia harjoituksia on hyvä sisältyä muihinkin teemoihin.	

Hyvinvointi ja elämän hallinta	Mistä hyvinvointi rakentuu? Minun hyvinvoinnilleni tärkeät asiat ovat? Mitä on elämänhallinta? Elämänhallinnan ongelmat Päivärytmi Ajankäyttö Arjen asioiden hoito	Pienryhmä-työskentely	
Voimavarat / voimaantuminen	Mitä on voimaantuminen? Minun voimavarani? Mistä minä voimaannun? Ajatusten vaikutus mielialaan Toiminnan vaikutus mielialaan Sosiaaliset suhteet Verkostokartta	Musiikki Runot Kirjallisuus	
Ravinto	Ravinnon merkitys hyvinvoinnille Kokemuksia ruuanlaitosta Reseptien vaihtoa Mitä sinun kauppakassistasi/jääkaapistasi löytyy? Ohjeita ruuan valmistukseen	Ravitsemusterapeutin vuorovaikut-teinen luento	2.osa TYÖSKENTELEY VAIHE
Liikunta	Liikunnan merkitys hyvinvoinnille. Tutustuminen erilaisiin liikuntapalveluihin - kuntosali - uimahalli Retket lähiympäristöön, esim. alueen palvelut	Liikkumisen ja liikunnan voi sisällyttää muihin teemoihin, esimerkiksi menemällä retkikohteisiin jalan.	
Mielenterveys	Mielenterveyden merkitys hyvinvoinnille Ajattelun ja tunteiden merkitys toiminnalle Mielekkään tekemisen merkitys Sosiaalisten suhteiden merkitys Masennuksen oireet Masennustesti Alueen palvelut	Ryhmän ilmapiirin ollessa riittävän turvallinen Vuorovaikutus on kunkin kuntoutumista tukeva.	
Terveys / Sairaus	Voiko työn olla sairaslomalla? Tarjolla olevat palvelut Työkyvynarviointi Yksilökeskustelut Palveluihin ohjaus	Terveystoimittajan/lääkärin luento	

Päihteet ja riippuvuudet	Mitä ovat päihteet ja päihde-ongelma? Mitä on riippuvuus? Oman päihteiden käytön kartoitus Päihdepalvelut Vertaistuki, järjestöjen palvelut Yksilökeskustelut	Vierailu A-Kiltaan Asiantuntija-luento	
Muutosprosessi	Mitä muutoksia toivot omaan elämääsi? Mitä tarvitset muutoksen aikaansaamiseksi? Muutokseen motivoituminen Muutoksen eri vaiheet Muutosvastarinta Muutostarina <ul style="list-style-type: none"> - oma visio - luettu tarina - elokuvat 	Muutokseen motivoituminen kulkee mukana myös muissa teemoissa.	3.osa ARVIOINTI JA TULEVAISUUS
Talous- ja velkaneuvonta	Henkilökohtainen taloudenpito Talous- ja velkaneuvontapalvelut	Asiantuntija-luento	
Koulutus, opiskelu	Oma koulutushistoriani Oppimistyyli Oppimistestit ATK - taitojen kartoitus Yksilökeskustelut	Typin koulutusohjaajan palvelut	
Työ	Oma työhistoriani Vahvuuteni työelämässä / työelämävalmiudet Lapsuuden toiveammatit Mitä haluaisin tehdä/oppia? Mitä työ minulle merkitsee? Yksilökeskustelut.		
Työttömyys	Oma työttömyyden historia Mitä työttömyys minulle merkitsee? Mitä mahdollisuuksia se on antanut/antaa? Työllistymisen esteet Yksilökeskustelut Työttömän edunvalvonta <ul style="list-style-type: none"> - kuinka voin vaikuttaa? 		

Alueen palvelut	Tutustuminen ja opintokäynnit alueen palveluihin <ul style="list-style-type: none"> - liikuntapaikat - kirjasto - työttömien palvelut - järjestöt ja yhdistykset - matalan kynnyksen paikat 	Hyvä yhdistää liikunta- teemaan	
Jatkopolut	Tietoa eri vaihtoehtoista: <ul style="list-style-type: none"> -kuntouttava työtoiminta -työvoiman palvelukeskus ja palvelut -työhönvalmentajapalvelut -työelämävalmennus -työpajatoiminta -työkokeilu -palkkatukityö -koulutuskokeilu -koulutus -tukihenkilöpalvelut Vierailut kuntouttavan työtoiminnan paikoille Kuntouttavan työtoiminnan asiakkaan vierailu ryhmässä ja hänen oma tarinansa Vierailut työpaikoille Koulutusohjaajan palvelut Muut työllistymistä edistävät palvelut Aktivointisuunnitelmaan valmistautuminen Yksilökeskustelut		

5 Asiakkaan kohtaaminen

Starttiryhvät menetelmänä paikantuvat ryhmämuotoiseen aikuissosiaalityöhön. Ryhmät tarjoavat asiakkaille tietoa, uusia kokemuksia ja vertaistukea. Kuitenkin on tärkeää tarkastella toimintaa myös asiakkaan kohtaamisen näkökulmasta. Pelkkä tiedollinen muutos ei auta kehtään selviytymään ongelmistaan, eikä syvempää muutosta saada aikaan ilman kohtaamista. Voidaan myös ajatella, että kohtaamiseen ei aina tarvita auttamistyön ammattilaista, vaan syvä, rakentava kohtaaminen voi tapahtua vapaaehtoistyöntekijän tai läheisen ihmisen kans-

sa. Tärkeintä kohtaamisessa on, että ihminen tulee kuulluksi, kohdatuksi ja huomioon otetuksi. (Lund 2006: 74.)

Kuntouttavassa työtoiminnassa ja starttiryhmissä keskiössä ja toiminnan kohteena ovat työllistymiseen vaikuttavat tekijät. Asiakkailla on usein monia erilaisia ongelmia, joista päihteiden käyttö, taloudelliset vaikeudet ja velkaantuminen sekä mielenterveysongelmat ovat yleisempiä. Tämä asettaa haasteita auttamistyölle. Työntekijällä tulee ammatillisen tiedon lisäksi olla kyky ymmärtää ongelmien keskellä olevaa asiakasta. Asiakkaan elämäntilanteen ymmärtäminen vaatii jossain määrin kykyä samaistua asiakkaan elämäntilanteeseen ja ajattelutapaan. Oma elämäkokemus ja elämän polun kompastuskivet antavat työntekijälle tarvittavaa empaattista ymmärrystä. Se ei kuitenkaan ole ammatillisen auttamistyön edellytys. Vaikeuksien keskellä oleva asiakas odottaa asiantuntevaa apua ongelmiinsa. Tällöin tuskin haittaa, vaikka työntekijällä ei olisikaan omakohtaisia kokemuksia asiakkaan tilanteesta tai hän ei puhuisi täysin samaa kieltä asiakkaan kanssa. Olennaisinta on asiakkaan kokemusmaailmaan eläytyminen ja kyky analysoida asiakkaan elämäntilannetta yhteisessä dialogissa asiakkaan kanssa sekä luotsata ja motivoida asiakasta kohti tarvittavaa muutostyöskentelyä. (Raunio 2009: 182.)

Asiakkaan kohtaaminen on hyvin monitahoinen aihealue tarkasteltavaksi ja sen kattava kuvaaminen vaatisi oman käsikirjansa. Auttamistyön konkreettisissa tilanteissa yhdistyy työntekijän tieto, taito ja tahto ja syntyy sellaista kokemukseen perustuvaa tietoa, jota on vaikea ilmentää (Särkelä 2001: 8). Auttamis- ja ihmissuhdetyössä työntekijän persoona on tärkeä työkalu. Auttajan persoona rakentuu niin ammatillisesta osaamisesta kuin henkilökohtaisista ominaisuuksista ja omien kokemusten antamasta ymmärryksestä elämää kohtaan. Ammatilliset opinnot antavat auttamistyön ammattilaisille teoreettista ja menetelmällistä osaamista. Ihmisten kohtaamiseen ei kuitenkaan ole olemassa yksiselitteisiä ohjeita tai malleja. Olkoon menetelmä mikä tahansa, sillä ei ole niinkään paljon merkitystä kuin sillä, miten kohtaamme asiakkaan. Koulutuksen tuoman ammatillisuuden lisäksi ja tueksi tarvitaan inhimillisyyttä ja itsensä tutkimista ja tuntemista. Asiakasta ja itseään ei voi tarkastella eri teorioiden valossa. Molemmissa on kysymys ihmisestä ja samalla teoriolla on pystyttävä selittämään niin omaa kuin asiakkaan käyttäytymistä. (Särkelä 2001: 8.)

Tänä päivänä puhutaan paljon dialogisuudesta asiakastyössä ja asiakkaan arvostavasta kohtaamisesta sekä laajemmin myös dialogisesta verkostotyöstä. Mitä dialogisuus asiakastyössä on? Dialogisuus on enemmän kuin puhetta, joka toimii välineenä asiakastyössä. Se on pyrkimystä yhteisen ymmärryksen rakentamiseen ja taitoa kuljettaa vuorovaikutusta tähän suuntaan. Yhteisen ymmärryksen rakentaminen ei tarkoita yhtä kuin samaa mieltä oleminen. Vuorovaikutuksessa rakentuu ikään kuin kolmas ulottuvuus, jota molemmat, sekä asiakas että työntekijä, yhdessä rakentavat ja tarkastelevat. Tilannetta ja tarpeita voi tarkastella sekä autettavan ja auttajan näkökulmasta ja pohtia, mitä kolmatta mieltä asiasta voisi olla. Olen-

naista on se, että molemmat osapuolet voivat allekirjoittaa tämän yhteistyössä rakentuneen totuuden. (Mönkkönen 2007: 86-87.)

5.1 Hyvän asiakassuhteen elementtejä

Hyvän vuorovaikutussuhteen rakentumisessa on kummallakin osapuolella, työntekijällä ja asiakkaalla, tärkeä osuus. Hyvä asiakassuhde on luonteeltaan yhteistyösuhde, jossa onnistumiseen tarvitaan kummankin panosta ja kumpikin on tasavertainen yhteistyökumppani. Tällöin asiakassuhde rakentuu dialogisuuden hengessä molempien osapuolien asiantuntemusta hyödyntäen. Asiakas on oman elämänsä subjekti ja asiantuntija. Työntekijällä puolestaan on auttajan positio ja ammatillisen auttamistyön tieto ja asiantuntemus. Dialogisuuden ja tasavertaisuuden toteutuminen ei ole itsestäänselvyys. Onhan työntekijällä aina viranomaisasemaansa tietty vallan käytön etuoikeus. Kohtaamisen taitoa onkin juuri se, että tästä huolimatta pystyy asettumaan asiakkaan rinnalle tarkastelemaan sekä ongelmaa että auttamis- palvelujärjestelmän suomia mahdollisuuksia ongelman ratkaisuun. Yksinkertaisuudessaan molempien voimavarat yhdistetään. (Mönkkönen 2007, Särkelä 2001.)

5.1.1 Hyväksyminen

Auttamistyössä ei voi sulkea silmiä elämän nurjilta puolilta. Kohtaamisen inhimillisyys on sitä, että kykenee kohtaamaan asiakkaan elämän sisällön ja realiteetit, vaikka nämä olisivat arvoiltaan ja valinnoiltaan hyvin erilaisia kuin auttajan. Elämänlaatu rakentuu ihmisille erilaisista asioista. Päihteiden käyttäjä määrittelee hyvän elämän rakennuspalikoiksi erilaisia asioita kuin työntekijä.

Hyvä asiakassuhde perustuu asiakkaan kokemukseen siitä, että hänet hyväksytään sellaisenaan, heikkouksineen, ongelmineen ja vaikeuksineen. Ilman, että asiakas kokee moralisointia, syyttelyä tai normittamista. Kyse on asiakkaan omanarvontunnosta ja itseluottamuksesta. Hänet hyväksytään tässä ja nyt juuri sellaisenaan kuin on. Ihmisarvoa ei tarvitse ansaita, vaan se on olemassaan eikä sidoksissa asiakkaan tapaan toimia. Jotta nämä muutostyöskentelylle tärkeät elementit, itsetunto ja oma arvontunto, pääsevät kasvamaan, tarvitsee asiakas muutostyöskentelyssä tuekseen työntekijän hyväksynnän. Motivoitunut ja yhteistyöhön kykenevä asiakas tulisi nähdä auttamistyön tuloksena, ei lähtökohtana. Hyväksynnässä on hyvä erottaa, ainakin ajatuksellisesti, asiakas ja hänen tekonsa. Asiakkaan voi hyväksyä, vaikka hänen käyttäytymiseensä ja tekoihinsa suhtautuu kriittisesti. On eettisesti arveluttavaa hyväksyä epäeettisiä tekoja, kuten rikollisuutta tai väkivaltaa. (Särkelä 2001: 31,32).

Auttamistyö on aina erilaisten elämäntilanteiden ja näihin liittyvien toimintapaikkojen ja kulttuuristen toimintatapojen ymmärtämistä. Vaikeus ymmärtää näitä kohtaamisen lähtökoh-

tia on molemminpuolinen. Itse kohtaamisen tilanteella on väistämättä erilainen merkitys asiakkaalle ja työntekijälle. (Sipilä 1996: 203.)

5.1.2 Luottamus

Hyväksynnän ohella asiakassuhde perustuu luottamukseen. Asiakkaan tulee voida luottaa siihen, että työntekijä toimii asiakkaan hyvän nimissä siinäkin tapauksessa että auttajan toiminta ei vastaa asiakkaan toiveisiin. Työntekijän mahdollisuudet vastata asiakkaan tarpeisiin ja toiveisiin ovat rajalliset. Luottamus ei siis edellytä sitä, että aina ollaan samaa mieltä, siitä millaisin keinoin asiakkaan etua tavoitellaan (Särkelä 2001: 35).

Vaikka hyvä asiakassuhde perustuu luottamukseen, sitä ei voida pitää hyvän asiakassuhteen lähtökohtana. Asiakkaan luottamuksen syntyminen tarvitsee aikaa ja oikeita tekoja. Toisen on helpompi luottaa kuin toisen. Jos ihmisen elämän kokemuksiin sisältyy paljon menetyksiä ja pettymyksiä, tämä on horjuttanut heidän uskoaan luottamuksellisiin suhteisiin ja avun saamiseen. (Särkelä 2001: 35.) Häpeä ja kelpaamattomuuden tunne värittävät usein sosiaalityön asiakkaiden mielen maisemaa. Arvoton ei ansaitse hyvää kohtelua. Tämä ajatusmalli estää avun vastaanottamisen ja saattaa hämmentää työntekijää auttajan roolissaan. Aina ei ole kyse asiakkaan haluttomuudesta tai kyvyttömyydestä yhteistyöhön.

Luottamukseen liittyy rehellisyys molemmin puolin. Asiakkaan odotetaan olevan rehellinen ja halukas yhteistyöhön. Todellisuutta on kuitenkin se, että asiakas jättää kertomatta asioita eikä halua kertoa kaikkea. Työntekijä saattaa kokea tämän henkilökohtaisena epäluottamuksena tai asiakkaan haluna toimia epärehellisesti. Yleensä asiakkaalla on salailuunsa syynsä ja auttajan on hyvä pohtia mitä salailu palvelee asiakkaan elämässä. Asiakas saattaa pelätä totuuden ilmi tulemisen heikentävän omaa asemaansa, esimerkiksi palvelun saamisessa. Totuus voi asiakkaan mielessä tuoda suoranaisten uhkatekijän tilanteeseen. (Särkelä 2009.) Avun tarvitsijan on esitettävä itsensä toisaalta avun tarvitsijana ja toisaalta kuitenkin selviytyjänä, saadakseen haluamansa avun ilman asemaansa ja itsetuntoaan haavoittavaa interventiota. (Sipilä 1996: 202).

Luottamus on myös luottamusta asiakkaan omaan ajatteluun, omiin voimavaroihin ja keinoihin pyrkiä kohti muutosta. Vaikeassa elämäntilanteessa luottaminen on eheytymistä ja kuntoutumista edistävä kokemus. (Vilen ym. 2008: 64.) Kohtaamisessa on hyvä antaa tilaa asiakkaan omalle ajattelulle, vaikka ratkaisu olisikin selkeänä työntekijän ajatuksissa. Kun asiakas oman ajattelun ja ehkä myös ajattelun muutoksen myötä tekee itse ratkaisun ilman ulkoa ohjattavuutta, työskentely rakentuu sen varaan, mihin asiakas on motivoitunut. Työntekijän rooli on auttaa asiakasta löytämään uutta ymmärrystä tilanteestaan ja ongelmistaan sekä motivoida asiakasta muutoksen toteuttamiseen. Auttajan tulee myös uskoa hänen haluunsa ja mahdollisuuksiinsa kohti toivottavaa muutosta mahdollottomassakin tilanteessa. Asiakas ammen-

taa voimaa tästä uskosta. Työntekijän rooli on valaa ja vahvistaa tätä uskoa. Työntekijän usko omaan työhönsä välittää luottamusta ja toivoa asiakkaalle. (Mattila 2007, Särkelä 2001.)

Vanha sanonta - vaatimattomuus kaunistaa- ei välttämättä päde kohtaamista pohdittaessa. Itsensä mitätöinti on omien taitojen, kokemusten, tunteiden ja elämäkokemuksen huomioimatta jättämistä ja vähättelyä. Tämä pätee niin asiakkaan kuin työntekijän kohdalla.

5.1.3 Välittäminen

Työntekijän tapa olla läsnä asiakkaan kohtaamisessa on merkittävä. Eleet, ilmeet, katsekontakti, äänensävy ja kehon asento viestivät kohtaamisessa enemmän kuin sanat. Oleellista ei ole vain se, mitä teemme ja sanomme, vaan miten sen teemme. (Särkelä 2001: 38.) Asiakkaan arvostava kohtaaminen on aitoa kiinnostusta asiakkaan elämäntilannetta kohtaan, asiakkaan kuuntelemista ja toivon välittämistä. Toivon välittäminen auttamistyössä on tärkeää. Jokaisessa kohtaamisessa tulisi asiakkaalla olla uusi mahdollisuus, vaikka tilanne näyttäisi ja tuntuisi työntekijästä toivottomalta.

Välittäminen näyttäytyy asiakkaalle kuulluksi tulemisen tunteena. Kuulluksi tulemisen kokemus ei ole ainoastaan sitä, että joku kuuntelee. Siihen liittyy aina kokemus siitä, että kuunteleja ymmärtää tai ainakin haluaa ymmärtää, mitä asiakas viestittää. Kuulluksi tuleminen on yhteyden kokemista toiseen ihmiseen ja ajatusten ja tunnetilojen jakamista. (Vilen ym. 2008: 62.) Työntekijältä tämä vaatii taitoa kuulla asiakasta. Asiakkaan kuuleminen on tilanteen laajempaa havainnointia, muun muassa eleiden, äänensävyjen ja mielentilan sekä ulkoisen olemuksen viestien huomioimista kohtaamisessa.

Välittämiseen liittyy myös asiakkaan elämäntilanteen ja siinä esiintyvien vaikeuksien ymmärtäminen. Tilanteen ymmärtäminen haastaa työntekijän tekemään jotain asiakkaan tilanteen hyväksi. (Vilen ym. 2008: 64.) Työntekijän motivaatio onkin työskentelyn kannalta usein merkittävämpi seikka kuin asiakkaan motivaatio. Motivoitunut työntekijä välittää asiakkaalle arvostusta ja välittämistä niin henkilökohtaisella kuin edustamansa instituution tasolla. Motivoitunut työntekijä motivoi asiakasta yhteiseen työskentelyyn kohti muutosta. (Särkelä 2001: 39.)

5.1.4 Jämäkkyys

Ihmisenä olemiseen liittyy tarve toisten ihmisten yhteyteen ja vuorovaikutukseen. Vaikeuksien kanssa yksin jäädessään ihminen on entistä haavoittuvampi. Toiset ihmiset toimivat peilinä meidän ajatuksille ja tunteille. (Vilen ym. 2008: 59.) Muutostyöskentely on oman kasvun prosessi, jossa tätä peiliä tarvitaan. Kasvuun liittyy aina kasvukipuja. Silloin asiakas tarvitsee empaattista ja ystävällistä, mutta jämäkkää ja määrätietoista tukijaa rinnalleen (Särkelä 2001: 40). Empaattisuus, ystävällisyys ja inhimillinen kohtelu eivät ole ammatillisuuden vastakohta. Ammatillisuus kohtaamisessa on sitä, että työntekijä tietää oman roolinsa ja autta-

mistyön raamit ja käy jatkuvaa teorian ja käytännön vuoropuhelua. Onko hän tilanteessa auttajana, ohjaajana, kuuntelijana, selvittäjänä, rinnalla kulkijana, tukijana, asianajajana vai edunvalvojana? Auttamistyössä on aina kuormittavuuden riskinsä. Ystävällisyyden vaarana nähdään liiallinen mukaan meno asiakkaan elämään ja sen ongelmiin. Manipuloivan ja tunnetiloillaan hallitsevan asiakkaan kanssa tarvitaan työntekijän jämäkkyyttä. Jämäkkyys ei ole vallan käyttöä ja vastapari arvostavalle sekä kunnioittavalle kohtaamisella. Se on ammatillisessa auttamistyössä työntekijän tietoisuutta omasta toimivallasta ja ystävällisiä sanoja silloinkin kun täytyy toimia asiakkaan tahtoa vastaan. Ikävästi käyttäydytään vain silloin, kun se on perusteltua. (Mattila 2007, Särkelä 2001.)

5.2 Ryhmänohjaus

Starttiryhmän sosiaaliohjaaja ohjaa ryhmän toimintaa, vastaa ryhmän toiminnasta ja tavoitteiden mukaisesta toteutuksesta. Ryhmätoiminnan peruselementti on ryhmän jäsenten välinen vuorovaikutus. Ohjaajan tehtävä on luotsata tätä vuorovaikutusta erilaisten menetelmien avulla palvelemaan ryhmän tavoitteita. Ryhmätoimintaa voidaan toteuttaa monin eri tavoin ja menetelmin. Näitä ovat keskustelu ja toiminnalliset harjoitukset sekä näiden yhdistelmät. Oleellista ryhmän ohjauksessa on tunnistaa oman osaamisensa taso ja käyttää menetelmiä sen mukaan. Yksinkertaiset harjoitteet voivat viedä mukana olevat tiedostamattomiin mielenmaisemiin ja näin nostaa tietoisuuteen ahdistavia kokemuksia ja tunteita. Terapeuttisilta näyttävät harjoitteet taas tarvitsevat toimiakseen ryhmän turvallisen ilmapiirin, jossa ihminen ei jää yksin kokemustensa ja tunteidensa kanssa. Ohjaajan oma kokemus käytettävistä toiminnallisista harjoitteista ja menetelmistä auttaa havaitsemaan osallistujien tunteja. (Aalto 2000: 137.) Starttiryhmissä voidaan käyttää myös ulkopuolisia luennoitsijoita asiantuntijoina eri teemojen alustuksissa. Näitä teemoja ovat olleet muun muassa talous- ja velkaneuvonta, ravitsemus, liikunta, päihteet ja riippuvuudet.

Työntekijän innostus ja usko omaan työhönsä ja tekemiseensä on avainasemassa niin ryhmien ohjauksessa kuin yksilötyössä. Ryhmää ohjaavan usko käyttämiensä menetelmien toimivuuteen vaikuttaa suoraan osallistujien uskallukseen heittäytyä mukaan ja kokeilla kenties jotain uutta ja ennen kokematonta. Ryhmänohjaajan oma toiminta vaikuttaa nimenomaan uskon ja turvallisuuden kautta ryhmän toimivuuteen. Turvallisen ilmapiirin myötä ryhmä itsessään muodostaa toiminnan ytimen ja hyvän ryhmän sellaisenaan. Ohjaajalla ei ole tarvetta väkisin tehdä ryhmästä toimivaa ja hyvää. (Aalto 2000: 137-138.) Tässä on kyse myös hyväksynnästä ja kunnioituksesta ryhmän jäseniä kohtaan sekä luottamuksesta ja uskosta ryhmän toiminnan mahdollisuuksiin.

Starttiryhmissä ohjaajat työskentelevät pareittain. Oma persoona on ohjaustyössä aina tärkeä työväline. Parityöskentely antaa mahdollisuuden suunnitella ryhmien toteutusta ohjaajien vahvuuksia hyödyntäen ja työskentelyssä on tarkoituksenmukaista huomioida ohjaajan tapa toimia. Kahden ohjaajan systeemissä on hyvä sopia ohjaus- ja työnjaosta etukäteen. Jos toi-

nen ohjaajista kantaa päävastuun, tulee myös ryhmää informoida tästä. Oman jaksamisen ja työhyvinvoinnin kannalta on hyvin perusteltua ohjata ryhmiä kahden ohjaajan voimin. Työparin kanssa reflektointi ryhmäkertojen jälkeen on tärkeä osa ryhmän ohjausta ja ryhmän jäsenen toiminnan havainnointia. Ohjausvastuuta voidaan myös jakaa ja toinen ohjaajista voi keskittyä ryhmän havainnointiin. (Turku 2007: 106.) Ryhmätilanteet antavat arvokasta tietoa ryhmäläisten toimintakyvystä, sosiaalisista taidoista ja vuorovaikutustaidoista. Näitä havaintoja ja tietoja ohjaajat voivat hyödyntää yksilökeskusteluissa ja jatkokolun suunnittelussa asiakkaan kanssa.

Onnistuneen ryhmätyöskentelyn perustana on hyvä suunnittelu. Tämä ei tarkoita sitä, että ryhmän tapaamiset toteutuvat aina suunnitelmien mukaan. Hyvä suunnittelu ottaa huomioon myös ryhmän jäsenten toiveet ja muutokset itse ryhmätilanteissa. Tunnin kestävän ryhmäkerän suunnitteluun ja jälkipuintiin suositellaan varattavaksi kaksi kertaa ryhmän tapaamiskerran aika. (Turku 2007: 108.) Starttiryhmän tapaamiskerta kestää neljä tuntia kerrallaan. Tapaamiskertaan sisältyy yleensä erilaisia toiminnallisia osioita, esimerkiksi aiheeseen orientoivaa tiedon jakamista, keskustelua ja toiminnallisia harjoitteita. Toiminnan suunnittelulle tulee varata riittävästi aikaa, jotta ryhmätoiminnalle asetetut tavoitteet toteutuvat Hyvä valmistelu auttaa luomaan ryhmään turvallisuutta ja innostavaa ilmapiiriä, jotka ovat onnistuneen ryhmän toimintaedellytyksiä.

Aiemmin mainittujen starttiryhmän tavoitteiden mukaisesti ryhmänohjaajan rooli on motivoida ryhmän jäseniä työskentelyyn oman elämäntilanteensa äärellä. Ryhmän tarkoitus on tarjota mahdollisuus ja alku muutokselle. Kaikki ryhmään tulijat eivät ole koskaan samassa vaiheessa oman muutostyöskentelynsä kanssa. Kun toinen vasta harkitsee muutoksen mahdollisuutta elämäntavassaan, toisessa päässä on niitä, jotka ovat jo tehneet valintoja ja tehneet muutoksia toiminnan tasolla. Starttiryhmän osallistuminen on jo valinta tähän suuntaan. Tämän tiedostaminen auttaa ryhmänohjaajaa kohtaamaan ryhmän jäsenet yksilöinä heidän omista lähtökohdistaan käsin. Asiakkaan kokemus siitä, että hänet huomioidaan yksilönä eikä pakoteta johonkin tiettyyn muottiin tavassa osallistua ryhmän toimintaan ja muutoksen tavoitteluun, tukee hänen motivoitumistaan. Tämä heterogeenisuus voidaan kääntää myös ryhmää palvelevaksi voimaksi. Muutosprosessissaan pidemmälle ehtineet osallistujat voivat jakaa omia kokemuksiaan ja tunteitaan ja näin kannustaa oman polkunsä alussa olevia.

Ryhmän heterogeenisuus asettaa myös ohjaajan työskentelylle omat haasteensa. Ryhmän jäsenet tulevat hyvinkin erilaisista elämäntilanteista. Koulutus, työ- ja työttömyyshistoria sekä elämän kokemukset ylipäättään vaihtelevat. Aikaisemmat kokemukset vastaavista aktiivisista toimenpiteistä heijastuvat ryhmätoimintaan ja motivoitumiseen. Ryhmän elämäntilanteeseen kuuluu osallistujien ennakkoluuloja ja turhautumista sekä uskoa ja toivoa paremmasta.

Aloittavan ryhmän toiminnassa ohjaajan rooli korostuu ja ryhmän jäsenet kiinnittyvät ja tukeutuvat joksikin aikaa ohjaajaan, kunnes tutustuvat ryhmän muihin jäseniin. Alun tutustumisvaiheen tehtävä on myös orientoida ryhmän jäseniä työskentelemään oman itsensä kanssa.

On tärkeää kuunnella ryhmää ja huomioida sitä askarruttavat teemat ja käyttää tätä tietoa toiminnan suunnittelun tukena. Ryhmät muodostuvat aina erilaisiksi jäsentensä mukaan. Toisinaan porukka on hyvin keskusteleva, kun taas toisen ryhmän kanssa saavutetaan tavoitteita toiminnan kautta. On tärkeää, että kukin ryhmän jäsen saa osallistua ryhmän toimintaan hänelle sopivalla intensiteetillä. Toisaalta ohjaajan on tarjottava jokaiselle mahdollisuus omien ajatusten ja näkemysten ilmaisuun (Vilen ym. 2008: 274).

Ryhmänohjaajalta edellytetään tiettyjä taitoja ja tietoja. Ryhmänohjaajan taidot voidaan jakaa reaktio-, vuorovaikutus- ja toimintataitoihin. Yksilöiden ja ryhmän tarpeiden ja toiminnan ymmärtäminen vaatii reaktiotaitoja. Ohjaajan vuorovaikutustaidot taas luovat ryhmätaitojen ytimen. Näiden avulla ohjaaja tukee myös osallistujia vuorovaikutukseen. Kolmantena mainittujen toimintataitojen avulla ohjaaja rohkaisee ryhmän jäseniä ilmaisemaan itseään ja auttaa heitä omien tunteidensa ja kokemustensa käsittelyssä. (Vilen ym. 2008: 280-281).

Seuraavassa taulukossa kolme on, Vileniä, Leppämäkeä ja Ekströmiä (2008), mukaillen eriteltynä ryhmän ohjauksen taitoja ja ominaisuuksia.

Taulukko 3: Ryhmänohjaajan taidot (Vilen ym. 2008) (Ristolainen 2010)

Reaktiotaidot	<ul style="list-style-type: none"> • aktiivinen kuuntelu • toistaminen • selventäminen • empatia • kokoaminen • tiedon jakaminen
Vuorovaikutustaidot	<ul style="list-style-type: none"> • tasapuolisuus • yhdistäminen • estäminen • tukeminen • rajoittaminen • yksimielisyyden rakentaminen • työyhteyden rakentaminen
Toimintataidot	<ul style="list-style-type: none"> • kysyminen • empatia • vahvuuksien esiin nostaminen • välittömyys • oman kokemuksen mukaan tuominen • mallin antaminen • prosessin havainnointi • tavoitteiden asettaminen ja sitoutuminen niihin

Ammatillisen koulutuksen ohella on tarjolla erilaisia ryhmän ohjauksen taitoja kehittäviä koulutuksia sekä laajalti alan kirjallisuutta. Ohjaajien parityöskentely antaa myös oivan toinen

toiselta oppimisen mahdollisuuden luonnollisessa ympäristössään ryhmien kanssa. Hyvien vuorovaikutustaitojen ohella ryhmänohjaajalta vaaditaan joustavaa ja luovaa tapaa toimia ryhmän kanssa. Tietopuolisesti hänen tulee hallita työttömyyden tematiikkaan liittyvät asiat ja alueen palvelujärjestelmä.

Taidollisen ja tiedollisen osaamisen rinnalla on omalla asenteella merkittävä vaikutus ohjaustyöhön. Oma usko siihen, että tekee merkittävää työtä, jolla on vaikutusta, on toisinaan kovilla suorituskeskeisissä työrutiineissa ja organisaatioiden tehokkuuden kurimuksessa. (Turku 2007: 114.) Muutokset tapahtuvat pienin askelin ja niiden vaikuttavuutta voidaan arvioida useinkin vasta myöhemmin tulevaisuudessa.

Ryhmien kanssa työskentely sisältää myös sosiaaliohjauksellista työtä. Asiakkaiden etuuksien ja oikeuksien selvittely, palveluohjaus ja yhteydenpito asiakkaan viranomaisverkostoon ovat tärkeimmät yksilötyön muodot ryhmien ohjauksen ohella.

6 Sosiaaliset ongelmat ja syrjäytyminen

Suomalaisten hyvinvointi on monien viimeaikaisten tutkimusten mukaan kohentunut ja valtaosa väestöstä kokee voivansa hyvin, tulee kohtuullisesti toimeen sekä elää terveenä ilman merkittäviä hyvinvoinnin vajeita. Tämän kehityksen käänköpuolena on kuitenkin huono-osaisuuden kasautuminen entistä selkeämmin tiettyihin väestön ryhmiin. Pitkäaikaistyöttömyys ja mielenterveys- ja päihdeongelmat lisääntyvät ja näiden väestöryhmien tilanne on ollut jo useiden vuosien ajan heikompina kuin muiden. (Särkelä & Eronen 2007: 18.) Tämän päivän sosiaalityön haasteena on hyvinvoinnin ongelmien kasautuminen ja asiakkaiden tarpeiden moninaisuus. Pohjoismaisen elinolotutkimuksen mukaan sosiaalista syrjäytymistä aikaansaavina hyvinvoinnin ongelmina voidaan pitää taloudellisia ongelmia, huonoa asumisen tasoa, työttömyyttä, terveyteen ja sosiaalisiin suhteisiin liittyviä ongelmia ja puutteita sekä väkivallan ja väkivallan uhan kokemista. (Raunio 2006: 29)

Hyvinvoinnin vajeet voidaan määritellä myös sosiaalisiksi ongelmiksi. Ronnby (1986) on määritellyt sosiaaliset ongelmat sellaisiksi yhteiskunnallisiksi olosuhteiksi, jotka aiheuttavat ihmisryhmille kärsimyksiä heidän sosiaalisessa tai yhteiskunnallisessa elämässään ja jotka vaativat tai edellyttäisivät vastatoimia. Sosiaaliset ongelmat määritellään myös puutteena ja vajeena ihmisen elinolosuhteissa, jotka estävät ihmisen fyysistä, emotionaalista tai älyllistä kehitystä. (Collan 2009).

Sosiaalisten ongelmien kasaantuminen aiheuttaa osallisuuden mahdollisuuksien kaventumista ja yhteiskunnan valtavirrasta syrjäytymistä. Syrjäytyminen määritellään kielteiseksi ilmiöksi, jota kenenkään ei oleteta tavoittelevan. Marginaaliryhmiin, yhteiskunnan reunalle vaan ei ulkopuolelle, asettuminen voi joillekin olla tietoinen valinta. Marginaalissa eläminen nähdään tilapäisenä tilana, josta on mahdollista palata takaisin valtavirtaan. Syrjäytyminen on yhteiskunnan ulkopuolella oloa ja paluu takaisin yhteiskunnalliseen normaalisuuteen vaatii yhteis-

kunnallisia tukitoimia. (Raunio 2006: 56-58.) Huono-osaisuuden kasautuessa yksilön syrjäytymisen riski suurenee merkittävästi. Ihmisen aikaisemmat kokemukset vastoinkäymisistä ja niistä selviäminen vaikuttavat siihen, kuinka merkityksellisiä muutokset elämänhallinnan ja hyvinvoinnin kannalta ovat tässä hetkessä. Huono-osaisten puolestapuhuja Ilkka Taipale on sanonut muun muassa seuraavaa: ”*Ihmisen kohdatessa yhden ongelman hän putoaa yhteiskunnan portailla yhden pykälän alaspäin. Kun ongelmia on kaksi, on pudotus kolme pykälää. Kolmen ongelman kohdatessa, pudotus on jo viisi pykälää alaspäin.*” (Ristolainen 2009).

Sosiaaliset ongelmat ovat yhteydessä toisiinsa ja näiden syy - seuraussuhteet eivät ole helposti havaittavissa. Aiheuttaako esimerkiksi päihteidenkäyttö työttömyyttä vai päinvastoin. Työttömyys taas aiheuttaa muutoksia elinoloihin ja taloudelliseen hyvinvointiin sekä kaventaa ihmisen sosiaalista elinpiiriä. Muutokset yhdellä elämän alueella heijastuvat puutteena ja vajeina muilla elämän sektoreilla. Muutokset elinolosuhteissa ja sosiaalisissa suhteissa vaikuttavat oleellisesti koettuun hyvinvointiin ja pahimmillaan muodostavat noidankehän, jossa yksi ongelma johtaa toiseen.

Työttömyys sosiaalisena ongelmana ja ongelmien aiheuttajana on yhteiskunnallisesti sekä yksilön kannalta tarkasteltuna merkittävä tekijä. Työn puuttuminen aiheuttaa taloudellisen hyvinvoinnin vajeen ohella myös sosiaalisen hyvinvoinnin muutoksia. Työttömyyttä ei voida pitää yksiselitteisesti sosiaalisten ongelmien aiheuttajana, mutta ilmeinen yhteys muihin syrjäytymisen riskitekijöihin sillä on. Pitkittyessään työttömyys heikentää siteitä työmarkkinoihin ja riskinä on ongelmien kasaantuminen. Työttömyyden pitkittyminen voi johtua myös muiden sosiaalisten ongelmien syrjäyttävästä vaikutuksesta, esimerkiksi huonosta koulutuksesta tai terveydentilasta. (Raunio 2006: 136-137.)

Työ koetaan hyvin tärkeäksi osaksi minuutta ja työn tuomalla statuksella määritellään hyvin paljon sitä, kuka ihminen on. Työ luo elämään tietynlaista järjestystä ja antaa ihmiselle sosiaalisen kentän. Hänellä on mahdollisuus kuulua johonkin ryhmään, olla jäsenenä jossakin. Ihmisen yksi perustarve on olla osa jotakin suurempaa ryhmää. Kun ihminen jää ryhmän ulkopuolelle, esimerkiksi joutumalla luopumaan työpaikastaan, yksi ihmisen perustarpeen tyydyttymisestä kärsii. (Poiijula 2003: 16.) Sosiaalinen syrjäytyminen heikentää yksilöä yhteiskuntaan liittäviä siteitä ja määrittäytyy ensisijaisesti työstä syrjäytymiseksi (Raunio 2006: 11).

Sosiaalisia ongelmia ja elämänhallinnan vaikeuksia voidaan tarkastella myös elämäntapakysymyksinä sekä sukupolvelta toiselle siirtyvinä malleina. Sisäisen elämänhallinnan näkökulmasta

keskeisintä ovat ihmisen voimavarat raskaissa ja vaikeissa elämäntilanteissa (Ruth 1998: 323). Tähän vaikuttaa osaltaan myös ympäristöstä johtuvat tekijät, muun muassa lapsuuden perheen kasvu ympäristö ja valinnat, joilla pyritään ratkomaan elämän vaikeita tilanteita. Elämänhallinnan eväät rakentuvat vuorovaikutussuhteissa. Läheisen vuorovaikutussuhteen sisältämä kiintymys, turvallisuus, läheisyys, mielihyvä ja lohdutus ovat tärkeitä elämän stressin käsittelyyn vaikuttavia tekijöitä. Ihmisten välinen sosiaalinen tuki vaikuttaa siihen, miten ihminen pystyy sisäisesti hallitsemaan eteen tulevia ristiriitoja ja uhkatilanteita (Raitasalo 1995:42). Yksinäisyys ja sosiaalisten suhteiden puute ovat merkittäviä riskitekijöitä syrjäytymisen kannalta.

Sosiaalityön tehtävänä on osallisuuden vahvistaminen erilaisin sosiaalisen kuntoutuksen menetelmin. Starttiryhmiä edustavat yhtä osallisuuden vahvistamisen menetelmää. Starttiryhmiä tarkoitus on muun muassa tarjota osallistujilleen turvallinen ympäristö, jossa osallistujan on mahdollista vahvistaa itsetuntoaan ja itsetuntemustaan ryhmän vuorovaikutuksen avulla. Turvallisuuden tunteessa merkittävä tekijä on toisten hyväksyntä. Hyväksyntä antaa uskallusta olla juuri sellainen kuin on ja parhaimmillaan se antaa rohkeutta kokeilla uusia asioita, sellaisiakin, joita ei olisi uskonut tekevänsä. Ryhmän hyväksyvän ja välittävän ilmapiirin luoma turvallisuus auttaa ihmistä tulemaan entistä paremmin toimeen sekä itsensä että ympäristönsä kanssa. Mitä enemmän ihminen kasvaa omaksi itsekseen, sen tyytyväisempi hän on. Oma sisäinen hyvinvoinnin kokemus muodostuu tärkeäksi ja itsestä huolehtiminen saa uuden merkityksen. (Aalto 2002: 14 - 15.) Starttiryhmien osallistuvien asiakkaiden näkökulmasta hyvinvoinnin edistämisessä korostuu elämänhallinnan tukeminen, mielekkään tekemisen löytäminen, sosiaalisten taitojen ja suhteiden vahvistuminen. Omien tunteiden ja ajattelun merkityksen tunnistaminen omassa arjen toiminnassaan edistää elämänhallinnan ja hyvinvoinnin kokemista. Ryhmiin osallistuvien kokemustausta ja nykytilanne voivat olla hyvin erilaisia. Nämä tekijät vaikuttavat yksilöllisellä tasolla ryhmän jäsenten osallisuuteen sekä elämänhallinnan ja hyvinvoinnin kohenemisen kokemukseen.

7 Hyvinvointi ja elämänhallinta

Hyvinvointi ja elämänhallinta liittyvät niin kokemuksena kuin käsitteinä vahvasti toisiinsa. Elämänhallintaa voidaan tarkastella osana hyvinvointia tai päinvastoin hyvinvointia elämänhallintaa tukevana tekijänä. Ja tämäkään ei ole ainut yksiselittein tapa lähestyä aihealuetta. Molemmat joka tapauksessa vaikuttavat toisiinsa. Laajemmin tarkasteltuna molemmat käsitteet liitetään yhteiskuntatieteellisiin teorioihin. Nämä eivät kuitenkaan välttämättä aukea arkikielen tasolle. Myös näiden tulkinnat vaihtelevat.

Hyvinvointi arkikielessä liitetään usein onnellisuuden kokemiseen ja taloudelliseen sekä materiaan liittyvään hyvinvointiin. Käsitteenä hyvinvointi lienee vielä laajempi kuin elämänhallinta. Yleisesti sen voidaan sanoa kattavan kaiken sen, mikä merkitsee ja tuottaa hyvää ihmisen elämässä. Hyvinvoinnilla voidaan siis viitata hyvin monenlaisiin asioihin, jotka liittyvät ihmisen elinoloihin, terveyteen, toimintakykyyn ja sijoittumiseen yhteiskunnassa sekä kykyyn ja motivaatioon toimia yhteisöissä. Hyvinvointi on elämänhallinnan tavoin hyvin subjektiivinen ja kokemuseräinen asia. Eri tekijät tuottavat ja merkitsevät ihmisille mielihyvää ja nautintoa sekä sosiaalista tyydytystä ja arvokkuuden kokemista. Yhteistä on kuitenkin se, että kaikilla meillä on tarpeita, joiden täyttyminen vaikuttaa koettuun hyvinvointiin. Jokainen meistä tavoittelee kohti hyvää elämää. (Suoninen, Lahikainen, Pirttilä-Backman 2010).

Aiemmin hyvinvointia on tarkasteltu tarvetyydytyksen näkökulmasta, kuten riittävän ravinnon, asumisen tuoman suojan, lämmön ja turvan toteutumisesta. Nämä ovat tarpeita, jotka turvaavat ylipäänsä elämän mahdollisuuden. Monimutkaisessa yhteiskunnassa nämä eivät yksin riitä, vaan ihmisen sosiaalisuus ja tarve liittyä muihin ihmisiin kytkeytyy oleellisesti hyvinvoinnin kokemiseen. (Suoninen, Pirttilä-Backman, Lahikainen, Ahokas 2010: 292.) Maslowin (1904- 1970) tarvehierarkia lienee tunnetuimpia mittareita, jonka avulla on tutkittu tarvetyydytystä ja määritelty ihmisen hyvinvointia. Tarvehierarkian mukaan ihmisen perustarpeiden tulee olla tyydytettynä, jotta hänellä on voimavaroja kurkottaa seuraavalle tasolle. Maslow määritteli ihmisen tarpeet hierarkkisesti viidelle eri tasolle ja teoria perustui siihen, että alemman tason tarpeet tulee olla tyydytettynä, jotta ihmisellä on resursseja kurkottaa seuraaviin. (Härkönen, Rannisto, Risteli 2003.)

Ihmisen hyvinvoinnin tarkastelussa tarvetyydytys antaa liian kapean kuvan. Vaikka yksilön suhdetta maailmaan voi tarkastella monenlaisista arkikäsityksiä laajentavista näkökulmista, on viime kädessä kysymys yksilön kokemusmaailmasta, jota on vaikea kuvata (Allardt 1980: 9). Objektiivisen hyvinvoinnin tarkastelun subjektiiviselle tasolle laajensi Erik Allardt (1908). Hän määritteli hyvinvoinnin käsittävän elintason rinnalla myös sosiaalisten suhteiden ja itsensä toteuttamisen sekä mielekkään tekemisen ulottuvuuden. Hyvinvointia osuvasti kuvaavat sanat *having*, *loving* ja *being* ovat Allardtin juurruttamat käsitteet hyvinvoinnin tarkasteluun. Suomennuttuna käsitteissä puhutaan elintasosta, yhteisyyssuhteista ja itsensä toteuttamisen muodoista. Elintaso liittyy ihmisen fysiologisten tarpeiden tyydyttymiseen, joista elämän perustarpeinakin voidaan puhua. Yhteisyyssuhteilla Allardt tarkoittaa ihmisen solidaarisuuden ja toveruuden tarvetta, mikä on kuulumista itselleen merkittäväksi koettuun ryhmään tai sosiaalisten suhteiden verkostoon. Itsensä toteuttamisen muodoilla hän viittaa niihin tekijöihin, joiden avulla ihminen voi ilmaista ja kehittää piileviä ja sisäisiä mahdollisuuksiaan.

Riippumatta siitä, mitä puolta hyvinvoinnissa painotetaan, kyseessä on aina oman elämän mielekkyyden kokeminen. Monet tekijät vaikuttavat koetun hyvinvoinnin kokemiseen. Ihminen on sidoksissa kokemuksiinsa niin menneisyyteen, tähän hetkeen kuin myös tulevaisuuden

näkymiin. Näin on siis koettu hyvinvointikin. Tämä vuorovaikutteisuus ympäröivän maailman ja omien kokemusten kanssa rakentaa ihmisen hyvinvoinnin kokemusta läpi elämän. Eri asiat eri aikakausina vaikuttavat ihmisen koettuun hyvinvointiin. (Suoninen ym. 2010: 291.)

Sosiaalisten suhteiden merkitys ihmisen hyvinvoinnin kannalta on merkittävä. Se, mitä ihmisten välillä tapahtuu tai jää tapahtumatta, vaikuttaa ratkaisevasti koettuun hyvinvointiin. Sosiaaliset suhteet ja niissä tapahtuva vuorovaikutus rakentaa meidän käsitystämme itsestämme läpi elämän. Hyvinvoinnin rakentumiseen ei riitä ainoastaan oma kokemus onnistumisista tai epäonnistumisista. Ihminen tarvitsee itselleen merkityksellisten muiden ihmisten näkemyksiä itsestään peiliksi, jonka kautta rakentaa omaa minuuttaan. Onnistumisen kokemukset ovat merkittäviä itsetunnon rakentajia läpi elämän. Elämän haasteiden ja vastoin käymisten kohtaamisessa ihmisen käsitys omista mahdollisuuksistaan on ratkaiseva. Niin tämän hetken päivittäiset arjen tilanteet kuin aikaisemmat elämän kannustavat tai vähättelevät kokemukset ovat tässä mielessä tärkeitä. (Suoninen ym. 2010: 296.)

Koettu hyvinvointi kytkeytyy elämän turvallisuuteen, mikä ilmenee elämänhallinnan tunteena sekä uskona tulevaisuuteen ja oman toiminnan mahdollisuuksiin. Ihminen kykenee tällöin tarkastelemaan asioita ja ilmiöitä nykyhetkeä laajemmasta aikaperspektiivistä. Pienet vastoinkäymiset eivät muuta koko elämän suuntaa. Muuttuneessa elämäntilanteessa ihminen kykenee uudelleen järjestämään elämäänsä ja arvioimaan omia kykyjään ratkaista tilanne. (Suoninen ym. 2010: 302 - 303.) Elämänhallinta on vaikeuksienkin keskellä pyrkimistä kohti hyvää ja parempaa. Ihminen pyrkii toiminnallaan luonnostaan saavuttamaan hyvää edustavia tekijöitä elämäänsä. Elämä on hallinnassa silloin, kun hyvää on kohtuudella ja pahan vaikutus minimoidaan. (Airaksinen 2006: 176.)

Elämänhallinnasta puhutaan usein synonyymina arjen hallinnalle ja siihen liitetään myös käsitteet voimaantumisen ja ajankäytön hallinta. Arki ja ajankäytön hallinta ovat kuitenkin vain osa elämänhallintaa (Airaksisen 2007: 171). Suomalaista elämäntapaa tutkinut Roos (1988) on määritellyt elämänhallinnan tarkoittavan yksilön kokemusta mahdollisuuksistaan ohjata elämänsä. Roosin elämänekertatutkimusten mukaan elämänhallintaan liittyy oleellisesti kokemuksellisuus ja ihmisen subjektiivisuus. Elämänsä voi kokea olevan hallinnassa vaikka se ulkopuolisen silmin ei siltä juuri näyttäisikään. Kysymys on oman elämänsä mielekkyyden ja ymmärrettävyyden kokemisesta, mutta myös ihmisen kyvystä, voimavaroista ja resursseista vastata elämän haasteisiin ja ärsykkeisiin. (Raitasalo 1995: 49 - 50.)

Elämänhallintaa tarkastellessa pelkkä kokemuksellisuuden näkökulma ei kuitenkaan riittävästi avaa käsitettä, vaan tätä on syytä tarkastella laajemmin. Roos (1988) erottaa elämänhallinnassa sekä ulkoisen että sisäisen muodon. Ulkoisesta elämänhallinnasta on kyse silloin, kun ihminen kokee suurin piirtein ohjaavansa elämäänsä ilman, että kovin monet hänestä riippumattomat tekijät ovat vaikuttaneet elämän kulun eri vaiheisiin. Yksinkertaisesti sanottuna mitään odottamatonta ja elämään suuresti vaikuttavaa ei ole tapahtunut elämänkaaren aikana ja monimutkaisimmillaan sitä että, ihmisen itsensä asettamat tavoitteet ovat toteutuneet

ja palvelleet elämälle asettua tarkoitusta. (Roos 1988: 206 - 207.) Ulkoiseen elämänhallintaan liittyy myös ympäristön mahdollisuudet tukea ihmistä koettujen paineiden ja ristiriitojen keskellä. Tästä on kyse silloin, kun ihminen pyrkii käyttämään esimerkiksi läheisten tukea tai esimerkiksi sosiaalipalveluja selvitäkseen vaikeuksista. (Raitasalo 1995: 12.) Roosin (1988) elämänkertojen tarkastelussa aineellinen ja taloudellinen hyvinvointi ja näiden tavoittelu oli keskeinen osa ulkoisen ja turvaton elämänhallinnan saavuttamista. Ulkoiseen elämänhallintaan vaikuttavat kuitenkin olennaisesti muun muassa sukupolvi, sukupuoli, koulutus ja ammatti.

Sisäinen elämänhallinta on monimutkaisempi käsite. Sisäinen elämänhallinta ilmenee ihmisen sisäisenä puheena, jossa keskeisiä ovat tunne-elämään ja mielensisältöihin liittyvät tekijät (Ruth 1998: 321). Se merkitsee kykyä sopeutua erilaisissa elämäntilanteissa ja nähdä asiat ja elämäntapahtumat elämän kokonaisuuteen kuuluvina osina. Sisäistä elämänhallintaa ei pidä kuitenkaan sekoittaa alistumiseen ja elämän haasteiden edessä antautumiseen. Kyseessä on elämän tosiasioiden hyväksyminen ja niistä lähtökohdista hyvän elämän rakentamisen tavoittelu. Sisäisessä elämänhallinnassa on kyse ihmisen omista valmiuksista ja taipumuksista kohdata ja ratkoa vaikeuksia ja elämän haasteita. Sisäinen elämänhallinta on jotain, mikä on vähitellen opittavissa jo lapsuudesta lähtien. (Roos 1988: 207.) Hyvän itsetunnon kehittyminen tukee ihmisen sisäisen elämän ohjautuvuuden kokemusta ja aktiivista roolia elämänhallinnassa (Ruth 1998: 324 - 325.)

Kuten elämänhallinta käsitteenä, voidaan siihen liittyvät voimavarat jakaa sisäisiin ja ulkoiisiin. Elämän kokemus, persoonalliset tekijät ja ikä vaikuttavat elämänhallinnan voimavaroihin. Nuorilla ihmisillä elämäkokemattomuus ja kypsymättömät elämänhallinnan strategiat vaikuttavat kykyyn hallita elämää. Iän tuoma elämäkokemus ja kypsyys puolestaan yleensä auttavat käyttämään voimavaroja itsenäisesti ja tietoisesti. Persoonallisiin tekijöihin vaikuttavat kehityksellisten tekijöiden ja perimän ohella ympäristö ja elämäkokemukset. Toiset meistä ovat harkitsevampia ja taitavampia ratkomaan ongelmia kuin toiset. Jotkut meistä menettävät toimintakykynsä, jotkut taas tarttuvat härkää sarvista vaikeuksien keskellä. Sisäisinä elämänhallinnan voimavaroina voidaan eritellä aktiivisuus, itsenäisyys sekä ongelmanratkaisukyky. Kyseessä loppujen lopuksi ovat hyvin arkipäiväiset asiat kuten sekä omasta kuin elinympäristön siisteydestä huolehtiminen, terveyden ja ihmissuhteiden vaaliminen, mielekäs tekeminen sekä työn ja vapaa-ajan vaatimusten kanssa tasapainoilu. (Airaksinen 2006: 176.)

Elämänhallinta ja hyvinvointi ovat käsitteinä kulttuurisidonnaisia ja arvokeskustelun alaisia. Kulttuurisidonnaiset arvot määrittelevät sen, mikä on tavoittelemisen arvoista ja edustaa meille hyvää elämää. Nämä arvot myös määrittävät, millä keinoilla näiden päämäärien saavuttaminen on moraalisesti hyväksyttävää. Hyvinvointikeskustelu sisältää aina vaateen, että tiettyjä arvoja on pyrittävä noudattamaan (Allardt 1980: 28). Suomalainen yhteiskunta on aina arvostanut työn tekemistä kunniallisuuden, ahkeruuden ja vastuullisuuden ilmentymise-

nä. Vaikka arvot omaksutaan ja muuttuvat sosiaalisen vuorovaikutuksen myötä, muokkaavat ne myös meidän persoonallista ja sosiaalista identiteettiä. Yhteisten arvojen jakaminen toisten kanssa luo yhteenkuuluvuuden tunnetta. Yhteenkuuluvuudentunne on yksi hyvinvoinnin kriteeri. Toinen arvojen tärkeä tehtävä on auttaa yksilöä tekemään valintoja ja toimimaan oikein. Jos ihminen joutuu tilanteeseen, jossa hän joutuu toimimaan ja tekemään valintoja vastoin omia arvojaan, aiheuttaa tämä syyllisyyttä ja itsensä soimaamista. Liiallinen itsensä syyttely taas johtaa tilanteeseen, jossa ihminen ei kykene iloitsemaan elämän suomista mahdollisuuksista. (Suoninen ym. 2010: 297-298.) Toisaalta elämänhallintaan ja hyvinvointiin liittyviä arvoja on hyvä tarkastella näkökulmasta, jossa pohditaan kenellä on oikeus määrittää kenenkin elämänhallintaan, elämänlaatuun ja hyvinvointiin liittyviä tekijöitä. Kysymys on aina hyvin subjektiivisista kokemuksista ja käsitteistä. Se, mikä edustaa elämän laatua yhden elämässä, ei välttämättä toiselle edusta hyvinvoinnin kannalta merkittävää asemaa. Yhteiskunnassamme on aina niitä, jotka valitsevat vapaaehtoisesti vaatimattomamman, jopa valtavirusta syrjällä olevan elämäntavan, kokematta hyvinvointinsa siitä kärsivän.

Elämänhallinta on siis myös tasapainoilua yhteiskunnan vallitsevien arvojen ja käyttäytymismallien sekä oman itsenäisen elämän ja omien päämäärien ja sitoumusten välillä. Elämänhallinnan haasteet ja sen hallinnan prosessit syntyvät juuri tässä kahden ääripään dynaamisessa leikkauspisteessä. (Ruth 1998: 320.) Miten ihminen voi selviytyä elämästä noudattamalla vallitsevia arvoja ja normeja sekä samanaikaisesti pyrkiä kohtuullisen hyvään elämänlaatuun. Ihmisen hyvinvoinnin olosuhteiden muuttuessa tärkeä piirre on yksilön kyky mukautumalla säilyttää tai palauttaa tasapainotila ja pyrkiä vaikuttamaan omaan toimintakykyynsä (Raitasalo 1996: 13).

Kuntouttavan työtoiminnan starttiryhmän tarkoituksena on auttaa asiakkaita löytämään heidän hyvinvoinnille merkittäviä tekijöitä ja näin edistää hyvinvointia. Hyvinvointi on, kuten aikaisemmin mainittiin, kytkeytynyt oleellisesti elämänhallintaan. Elämänhallinnan tukeminen starttiryhmiä avulla vapauttaa asiakkaiden voimavaroja muuhun eteenpäin vievään toimintaan, ja sitä kautta hyvinvoinnin kokemisen lisääntymiseen. Kyseessä on eräänlainen positiivinen noidankehä, jossa yksi asia johtaa toiseen. Jo pelkästään arjen rytmiin kiinni pääseminen ja se, että ihmisellä on jokin syy aktivoitua, esimerkiksi ryhmään osallistumalla, edistää muiden tavoitteiden mahdollistumista. Mielekkään tekemisen kautta koettu hyvä mieli antaa voimia muihin arjen askareisiin.

8 Starttiryhmien prosessikaavio

Tämä on täydennettävä osio. Materiaalista vastaa työelämä.

Sisältönä on kuntouttavan työtoiminnan Starttiryhmiin ohjautuminen, palvelun aikainen prosessi ja ryhmätoiminnan jälkeinen prosessi.

9 Ideoita ryhmätoiminnan toteutukseen

Tämä on täydennettävä osio. Materiaalista vastaa työelämä.

Tähän osioon ryhmiä ohjaavat työntekijät taltioivat hyväksi kokemiaan käytäntöjä, harjoitteita ja menetelmiä.

10 Kuntouttavassa työtoiminnassa tarvittavat lomakkeet ja ohjeet

Tämä on täydennettävä osio. Materiaalista vastaa työelämä.

1. Esite kuntouttavasta työtoiminnasta
2. Esite Starttiryhmätoiminnasta
3. Ilmoitus kuntouttavan työtoiminnan aloittamisesta työ- ja elinkeinotoimistolle
4. Ilmoitus kuntouttavan työtoiminnan aloittamisesta Vantaan kaupungin pääluottamusmiehelle, ohje.
5. Ilmoitus kuntouttavan työtoiminnan aloittamisesta Vantaan kaupungin pääluottamusmiehelle, lomake
6. Ilmoitus työttömyysajasta (Kela)
7. Ilmoitus tehdyistä toimintapäivistä
8. Poissaoloilmoitus Työ- ja elinkeinotoimistoon
9. Sopimus kuntouttavan työtoiminnan aloittamisesta
10. Suoriutumisen arviointi
11. Tietoa työyhteisölle kuntouttavasta työtoiminnasta
12. Todistuksen kirjoittaminen kuntouttavan työtoiminnan päättyessä, ohje.
13. Todistus kuntouttavasta työtoiminnasta

11 Sanasto

aktivointisuunnitelma	aktivointiehdon täyttyä tehtävä suunnitelma asiakkaan, sosiaali- litoimen ja työvoimahallinnon edustajan kanssa
aktivointiehto	laki kuntouttavasta työtoiminnasta määrittelee, milloin asiakas kuuluu aktivointiehdon piiriin
aksu	aktivointisuunnitelma
Kela	Kansaneläkelaitos
kunty	kuntouttava työtoiminta
kunty päätös	päätös kuntouttavasta työtoiminnasta
kunty jakso	kuntouttavan työtoiminnan jakso
toimintaraha	sosiaalitoimen suorittama korvaus toimeentulotukea saavalle kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvalla
matkakorvaus	kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvilla korvaus Vantaan sisäi- sen liikenteen 30 päivän matkakortin mukaan
pika-aksu	Startti-infossa tehtävä suppeampi aktivointisuunnitelma
soster	Sosiaali- ja terveydenhuollon toimiala
TYP	työvoimanpalvelukeskus
TE toimisto	työ- ja elinkeinotoimisto
TE toimi	työ- ja elinkeinotoimisto
työvoimahallinto	työ- ja elinkeinotoimisto
työvoimaneuvoja	TE-toimen työntekijä
työvoimaohjaaja	typin työntekijä
vapas	Vapaa-ajan ja asukastoiminnan toimiala
ylläpitokorvaus	Kelan suorittama korvaus työmarkkinatukea saavalle kuntoutta- vaan työtoimintaan osallistuvalla

Lähteet

- Aalto, M. 2000. Ryppäästä ryhmäksi. Turvallisen ryhmän rakentaminen. Tampere: Tammer-Paino Oy
- Airaksinen, T. 2007. Elämänhallinnan haaste. Juva: WS Bookwell Oy
- Airaksinen, T. 2006. Onnellisuuden opas. Juva: WS Bookwell Oy
- Allard, E. 1980. Hyvinvoinnin ulottuvuuksia. Ensimmäisen painoksen muuttamaton lisäpainos. Juva: WSOY:n graafiset laitokset
- Granfelt, R. Jokiranta, H. Karvinen, S. Matthies, A-L. Pohjola, A. 1993. Monisärmäinen sosiaalityö. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy
- Härkönen, P. Rannisto, K. Risteli, P. 2003. Abraham Maslow 1908-1970. Viitattu 27.8.2010. <http://www.sampo2002.oulu.fi/surkeat/persoonallisuus.html>
- Kananoja, A. Lähteinen, M. Marjamäki, P. Laiho, K. Sarvimäki, P. Karjalainen, P. Seppänen, M. 2007. Sosiaalityön käsikirja. Helsinki: Gummerus Kirjapaino Oy
- Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja. (2001) Sosiaali- ja terveysministeriö. Op-paita 2001:8. Työministeriö. Julkaisuja 289. Helsinki: Edita. www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=39503&name=DLFE-4605.pdf
- Kuntouttavan työtoiminnan starttiryhmän esite. 2010. Vantaan kaupungin työllisyyspalvelut/kuntouttava työtoiminta.
- Kopakkala, A. 2005. Porukka, jengi, tiimi. Ryhmädynamiikka ja siihen vaikuttaminen. Helsinki: Edita Prima
- Kotiranta, T. 2008. Aktivoinnin paradoksit. Väitöskirja. Jyväskylän Yliopisto. <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/18004/9789513932503.pdf?sequence=1>
- Laki kuntouttavasta työtoiminnasta. www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2001/20010189
- Liukko, E. 2009. Perussosiaalityön mahdollisuuksia - helsinkiläisten projektien näkökulmia sosiaalityön ammatillisiin käytäntöihin. Lisensiaatin tutkimus. Helsingin Yliopisto. <http://www.sosnet.fi/loader.aspx?id=49a11f47-609e-4104-815a-a1a6b3442ee0>
- Lund, P. 2006. Torjuttu toivottomuus. Juva: BookWell Oy.
- Mattila, K-P. 2007. Arvostava kohtaaminen. Juva: WS Bookwell Oy
- Mönkkönen K. 2007. Vuorovaikutus. Dialoginen asiakastyö. Helsinki: Edita Prima Oy
- Möttönen, S. ja Niemelä, J. 2005. Kunta ja kolmas sektori. Yhteistyön uudet muodot. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy
- Niemistö, R. 2004. Ryhmän luovuus ja kehitysehdot. Tampere: Tammer-Paino.
- Pojula, S. 2003. Miten selviytyä työpaikan menetyksestä. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy
- Raunio, K. 2009. Olennainen sosiaalityössä. Helsinki: Hakapaino

Raunio, K. 2006. Syrjäytyminen. Sosiaalityötä kiinnostavia näkökulmia. Helsinki: Gummerus Oy

Roos, J.P. 1988. Elämäntavasta elämänkertaan - elämäntapaa etsimässä 2. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy

Rostila, I. 2001. Tavoitelähtöinen sosiaalityö. Voimavarakeskeisen ongelmanratkaisun perusteet. Jyväskylä: Paino Kopijyvä

Ruth, J-E. 1998. Elämänhallinta ikäännyttäessä. Teoksessa Elämänpolitiikka, Roos, J.P. & Hoikka, T. (toim.). Tampere: Tammer-Paino

Sipilä, J. 1996. Sosiaalityön jäljillä. 2.painos. Tampere: Tammer-Paino Oy

Sosiaalihuoltolaki. Viitattu 20.5.2010
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1982/19820710>

Sosiaali- ja terveysministeriö, Uutiset > Kuntainfot > Kuntouttavan työtoiminnan velvoittavuus 1.1.2010 alkaen. Viitattu 28.8.2010.
<http://www.stm.fi/tiedotteet/kuntainfot/kuntainfo/view/148029>

Suoninen, E. Pirttilä-Backman, A-M. Lahikainen, A R & Ahokas, M. 2010. Arjen sosiaalipsykologia. Helsinki: WSOYpro Oy

Särkelä, A. 2001. Välittäminen ammattina. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy

Särkelä, R. & Eronen, A. 2007. Perusturvan pulmat ja uudistamisen vaihtoehdot. Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto. Helsinki. Hakapaino Oy

Turku, R. 2007. Muutosta tukemassa. Valmentava elämäntapaohjaus. Helsinki: Edita Prima Oy

Tuusa, K. 2005. Sosiaalityö ja työllistäminen. Kuntouttavan sosiaalityön ammattikäytännöt kuntien aktivointi- ja työllistämispalveluissa. Lisensiaatin tutkimus. Helsingin Yliopisto
[shhttp://www.sosnet.fi/loader.aspx?id=596ad5e0-facd-45cc-94a1-8e688b1f1851](http://www.sosnet.fi/loader.aspx?id=596ad5e0-facd-45cc-94a1-8e688b1f1851)

Työ- ja elinkeinotoimisto. Työnhakijan palvelut. Viitattu 23.8.2010.
http://www.mol.fi/mol/fi/00_tyonhakijat/07_tyottomuus/04_jos_tyottomuus_pitkittyy/index.jsp

Työ- ja elinkeinotoimisto. Viitattu 14.9.2010
www.mol.fi/mol/fi/05_tyovoimatoimisto/13_palvelukeskus/index.jsp
www.mol.fi/mol/fi/05_tyovoimatoimisto/06_uutiset/2010-05-12-02/index.jsp

Valtioneuvoston kuntoutusselonteko. 2002. Viitattu 26.8.2010
<http://pre20090115.stm.fi/pr1064564873341/passthru.pdf>

Vantaan asukaspalvelulautakunnan kokouspöytäkirja, 15.11.2008, 12 §.

Vilen, M. Leppämäki, P. Ekström, L. 2008. Vuorovaikutuksellinen tukeminen. 3. uudistettu painos. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.

Julkaisemattomat lähteet

Collan, M.2009. Marginalisaation erityiskysymykset. Opintojakson materiaali Sosiaaliset ongelmat, käsitteiden avausta.

Kajanoja, J. Luento 31.8. 2010. Laurea ammattikorkeakoulu, Tikkurila Hyvinvointiyhteiskunnan toimintaedellytykset ja mahdollisuudet. Luentomateriaali.

Ristolainen, M. Oppimispäiväkirja työharjoittelujaksolta 15.3. - 21.5.2010 Vantaan työllisyyspalveluyksikössä, ammattityön ja palveluinnovaatioiden kehittäminen.

Ristolainen, M. Kehittämishankkeen päiväkirja opinnäytetyöprosessin ajalta.

Ristolainen, M. Oppimispäiväkirja. Marginalisaatio ja syrjäytyminen opintojakso, syksy 2009.

Särkelä A. 2009. Luento 22.5.2009, Laurea ammattikorkeakoulu, Tikkurila. Luentoihin pohjautuvat omat muistiinpanot.

Vantaan kaupunki. Työllisyyspalvelut. Työllisyyspalveluysikön esittely sosiaaliohjaajien perehdytysseiossa 4.-5.1.2010.

Vantaan kaupunki. Työllisyyspalvelut. Prosessikaaviot Starttiryhmässä. 2010. Kuntouttavan työtoiminnan Starttiryhmiin ohjautuminen, palvelun aikainen prosessi ja ryhmätoiminnan jälkeinen prosessi.

Kuvat ja taulukot

Kuva 1: Esimerkkejä kuntouttavan työtoiminnan asiakaspoluista (Ristolainen 2010) .	8
Kuva 2: Vantaan kaupungin työllisyyspalveluiden organisaatio (Ristolainen 2010) ..	12
Kuva 3: Starttiryhmän asiakaspolku (Ristolainen 2010)	19
Taulukko 1: Starttiryhmäjakson rakenne ja rytmitys (Ristolainen 2010).....	22
Taulukko 2: Starttiryhmän teemat ja sisältö (Ristolainen 2010)	27
Taulukko 3: Ryhmänohjaajan taidot (Vilen ym. 2008) (Ristolainen 2010)	37